

# Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2025/26:AU10

## Arbetsrätt och arbetstid

---

### Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Motionsyrkandena handlar bl.a. om anställningsskydd, utstationering av arbetstagare samt arbete via digitala plattformar. Utskottet hänvisar bl.a. till att de gällande bestämmelserna inte är i behov av de ändringar som föreslås och till parternas ansvar för reglering av villkor på arbetsmarknaden.

I betänkandet finns 24 reservationer (S, V, C, MP) och ett särskilt yttrande (SD).

#### *Behandlade förslag*

74 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2025/26.

# Innehållsförteckning

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....                                | 4  |
| Redogörelse för ärendet .....                                               | 8  |
| Utskottets överväganden .....                                               | 9  |
| Anställningsskydd .....                                                     | 9  |
| Uthyrning av arbetstagare .....                                             | 16 |
| Stridsåtgärder m.m. ....                                                    | 20 |
| Utstationering av arbetstagare .....                                        | 23 |
| Entreprenörsansvar .....                                                    | 29 |
| Arbete via digitala plattformar .....                                       | 32 |
| Rätten till föräldraledighet .....                                          | 37 |
| Överenskommelser om utköp .....                                             | 38 |
| Enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen .....               | 39 |
| Övervakning och kontroll i arbetslivet .....                                | 41 |
| Krav på svenskt medborgarskap för anställning vid<br>Migrationsverket ..... | 46 |
| Arbets tid .....                                                            | 47 |
| Villkoren vid husligt arbete .....                                          | 52 |
| Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU .....                             | 54 |
| Global Deal .....                                                           | 57 |
| Reservationer .....                                                         | 59 |
| 1. Tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (V) .....                          | 59 |
| 2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V) .....                                   | 60 |
| 3. Turordningsreglerna, punkt 3 (V) .....                                   | 61 |
| 4. Turordningsreglerna, punkt 3 (MP) .....                                  | 62 |
| 5. Företrädesrätt till återanställning, punkt 4 (V) .....                   | 63 |
| 6. Uthyrning av arbetstagare, punkt 5 (V) .....                             | 63 |
| 7. Stridsåtgärder m.m., punkt 6 (C) .....                                   | 64 |
| 8. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (S) .....                        | 65 |
| 9. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (V) .....                        | 66 |
| 10. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (C) .....                       | 67 |
| 11. Entreprenörsansvar, punkt 8 (S) .....                                   | 68 |
| 12. Entreprenörsansvar, punkt 8 (V) .....                                   | 68 |
| 13. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (S) .....                      | 69 |
| 14. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (V) .....                      | 70 |
| 15. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (C) .....                      | 72 |
| 16. Rätten till föräldraledighet, punkt 10 (C) .....                        | 72 |
| 17. Övervakning och kontroll i arbetslivet, punkt 13 (MP) .....             | 73 |
| 18. Förkortad arbetstid, punkt 15 (V, MP) .....                             | 74 |
| 19. Dygns vila och jour m.m., punkt 16 (V) .....                            | 75 |
| 20. Dygns vila och jour m.m., punkt 16 (C) .....                            | 76 |
| 21. Delade turer, punkt 17 (V) .....                                        | 76 |
| 22. Villkoren vid husligt arbete, punkt 18 (S) .....                        | 77 |
| 23. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 19 (C) .....           | 77 |
| 24. Global Deal, punkt 20 (S) .....                                         | 78 |
| Särskilt yttrande .....                                                     | 79 |
| Arbetsrätt och arbetstid (SD) .....                                         | 79 |
| <i>Bilaga</i>                                                               |    |
| Förteckning över behandlade förslag .....                                   | 80 |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Motioner från allmänna motionstiden 2025/26 ..... | 80 |
|---------------------------------------------------|----|

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Tidsbegränsade anställningar

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:622 av Jamal El-Haj (-) och

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7.

*Reservation 1 (V)*

## 2. Sysselsättningsgrad

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:1351 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD),

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 24 och

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6.

*Reservation 2 (V)*

## 3. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9 och

2025/26:3321 av Leila Ali Elmi (MP) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 3 (V)*

*Reservation 4 (MP)*

## 4. Företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motion

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 4.

*Reservation 5 (V)*

## 5. Uthyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motion

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10–14.

*Reservation 6 (V)*

## 6. Stridsåtgärder m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:327 av Nima Gholam Ali Pour (SD),

2025/26:2445 av Ann-Sofie Lifvenhage (M),

2025/26:2462 av John E Weinerhall (M) och

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkandena 10–12.

*Reservation 7 (C)*

## 7. Utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17,

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7 och

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 56.

*Reservation 8 (S)*

*Reservation 9 (V)*

*Reservation 10 (C)*

## 8. Entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 20 och 21 samt

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 37.

*Reservation 11 (S)*

*Reservation 12 (V)*

## 9. Arbete via digitala plattformar

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:55 av Malin Östh m.fl. (V) yrkandena 10, 11 och 13,

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32,

2025/26:1044 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,

2025/26:1502 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1942 av Mattias Jonsson (S),

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 17 och

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 31 och 32.

*Reservation 13 (S)*

*Reservation 14 (V)*

*Reservation 15 (C)*

## 10. Rätten till föräldraledighet

Riksdagen avslår motion

2025/26:3187 av Martina Johansson m.fl. (C) yrkande 43.

*Reservation 16 (C)*

## 11. Överenskommelser om utköp

Riksdagen avslår motion

2025/26:12 av Josef Fransson (SD).

## 12. Enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen

Riksdagen avslår motion

2025/26:730 av Nima Gholam Ali Pour (SD).

**13. Övervakning och kontroll i arbetslivet**

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:187 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkandena 1–6,

2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) yrkande 1 och

2025/26:1747 av Jan Ericson (M).

*Reservation 17 (MP)*

**14. Krav på svenskt medborgarskap för anställning vid Migrationsverket**

Riksdagen avslår motion

2025/26:2392 av Markus Wiechel (SD).

**15. Förkortad arbetstid**

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:300 av Fredrik Lindahl (SD),

2025/26:932 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,

2025/26:1532 av Emma Ahlström Köster (M) yrkande 1 och

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 25.

*Reservation 18 (V, MP)*

**16. Dygnsvila och jour m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 22 och 23 samt

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13.

*Reservation 19 (V)*

*Reservation 20 (C)*

**17. Delade turer**

Riksdagen avslår motion

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 21.

*Reservation 21 (V)*

**18. Villkoren vid husligt arbete**

Riksdagen avslår motion

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 33.

*Reservation 22 (S)*

**19. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU**

Riksdagen avslår motionerna

2025/26:2114 av Ann-Sofie Lifvenhage (M),

2025/26:2449 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9.

*Reservation 23 (C)*

## 20. Global Deal

Riksdagen avslår motion

2025/26:3593 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 36.

*Reservation 24 (S)*

Stockholm den 19 februari 2026

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Magnus Persson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Ardan Shekarabi (S), Saila Quicklund (M), Adrian Magnusson (S), Ann-Christine Frohm (SD), Johanna Haraldsson (S), Arin Karapet (M), Sara Gille (SD), Sofia Amløh (S), Ciczie Weidby (V), Camilla Rinaldo Miller (KD), Martina Johansson (C), Mats Arkhem (SD), Leila Ali Elmi (MP), Helene Odenjung (L), Oliver Rosengren (M) och Jonathan Svensson (S).

## Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 74 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2025/26 inom områdena arbetsrätt och arbetstid. Motionsyrkandena gäller bl.a. anställningsskydd, utstationering av arbetstagare och arbete via digitala plattformar.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Den 15 januari 2026 fick utskottet information av Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet (A 2024:07) om utredningens betänkande Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3).

# Utskottets överväganden

## Anställningsskydd

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna och företrädesrätt till återanställning.

Jämför reservation 1 (V), 2 (V), 3 (V), 4 (MP) och 5 (V).

### Motionerna

#### *Tidsbegränsade anställningar*

I kommittémotion 2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) framhåller motionärerna att tidsbegränsade anställningar är särskilt vanliga i kvinnodominerade arbetaryrken och att dessa anställningar har blivit alltmer osäkra. I motionen framställs en rad förslag för att minska de otrygga anställningarna på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna föreslår inledningsvis att lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, ändras så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). Vidare i samma motion menar motionärerna att ökningen av s.k. intermittenta anställningar för bl.a. timanställda och personer som rings in vid behov är ett problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att Utredningen för hållbart arbetsliv över tids slutbetänkande Tid för trygghet (SOU 2019:5), som innehåller förslag om att tiden mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid, ska remitteras (yrkande 2).

Motionärerna lyfter också fram Jämlikhetskommissionens arbete och föreslår att en utredning tillsätts med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag (yrkande 3). I samma motion anför det också att regelverket för vikariat bör förtydligas för att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 5). Slutligen föreslås att anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda för att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar (yrkande 7).

Jamal El-Haj (-) vill i motion 2025/26:622 se en översyn av olika åtgärder för att åstadkomma en bättre och tryggare arbetsmarknad samt fler trygga tillsvidareanställningar på heltid.

### *Sysselsättningsgrad*

I kommittémotion 2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) noterar motionärerna att flera arbetstagarorganisationer vittnat om att s.k. hyvling av sysselsättningsgraden är ett växande problem inom många branscher. Motionärerna föreslår därför att anställningsskyddslagen ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad förbjuds (yrkande 6). I kommittémotion 2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (yrkande 24).

I motion 2025/26:1351 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD) vill motionärerna att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

### *Turordningsreglerna*

I kommittémotion 2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) poängterar motionärerna att den ändring som har gjorts av turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen riskerar att leda till otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Motionärerna vill därför att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen (yrkande 9).

I motion 2025/26:3321 av Leila Ali Elmi (MP) anför motionären att det så kallade treundantaget i anställningsskyddslagen bör kompletteras med bindande regler som ålägger arbetsgivare att motivera undantagen objektivt och att besluten ska kunna bestridas juridiskt (yrkande 1). Vidare anför motionären att treundantaget bör kopplas till ekonomisk kompensation för den enskilde, motsvarande minst en extra uppsägningsmånad per anställningsår, avrundat uppåt (yrkande 2).

### *Företrädesrätt till återanställning*

I kommittémotion 2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) föreslår motionärerna att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört (yrkande 4). Motionärerna anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar.

## Bakgrund

### *Anställningsskyddslagen*

#### **Tidsbegränsade anställningar**

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för särskild visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader. I 5 a § finns bestämmelser om att särskild visstidsanställning och vikariat ska övergå till tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd i den tidsbegränsade anställningsformen hos samma arbetsgivare under en viss tid. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av kollektivavtal.

När det gäller provanställning har en sådan anställning ingen uppsägningstid, och arbetsgivaren behöver inte uppge något skäl för att avbryta den. Att en provanställning avbryts kan inte i sig prövas enligt anställningsskyddslagen. I vissa fall kan det dock finnas skäl att angripa att en provanställning har avbrutits med stöd av andra rättsliga grunder, såsom lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen, eller diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 31 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Om arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation ska den lokala arbetstagarorganisationen samtidigt varslas.

#### **Sysselsättningsgrad**

Ett anställningsavtal gäller med en viss sysselsättningsgrad som kan vara antingen heltid eller deltid. Parterna i anställningsavtalet är fria att välja vad som ska gälla för anställningen och ändringar förutsätter att parterna kommer överens. Någon laglig rätt att kräva en heltidsanställning finns varken inom privat eller offentlig sektor, men det framgår av 4 a § anställningsskyddslagen att presumtionen är att anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till att en anställning inte avser heltid. En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad har företrädesrätt till sådan anställning (25 a § anställningsskyddslagen). Situationen som kallas hyvling innebär att en arbetsgivare väljer att genomföra en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, erbjuds omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad.

Enligt 7 a § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren i en sådan situation följa särskilda turordningsregler. En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, dvs. en hyvling av arbetstiden, har rätt till en omställningstid. Om en arbetstagare tackar nej till erbjudandet finns sannolikt sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist. Det är möjligt att avvika från reglerna om turordning och omställningstid genom kollektivavtal.

### **Turordningsreglerna**

Turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen är aktuella vid arbetsbrist-situationer när personer ska sägas upp och valet står mellan flera arbetstagare. Huvudregeln är att arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Om en arbetstagare måste omplaceras för att få fortsatt arbete krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. En domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och om den gör det döma arbetsgivaren att betala skadestånd.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Undantaget gäller för alla arbetsgivare oavsett antal anställda. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett. Det får göras avvikelser från reglerna i 22 § anställningsskyddslagen genom ett kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs det dock att det mellan parterna finns ett sådant avtal i andra frågor eller att ett sådant avtal tillfälligt inte gäller.

### **Företrädesrätt till återanställning**

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § anställningsskyddslagen företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska som huvudregel vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

När det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning ska anställningstiden vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare gäller en anställningstid om sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter till dess att nio månader har gått

från den dag då anställningen upphörde. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § anställningsskyddslagen turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som turordningen vid uppsägning. Reglerna i 25 och 26 §§ är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal.

### *Statliga utredningar*

#### **Utredningen för hållbart arbetsliv över tid**

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid har haft i uppdrag att utreda arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet (dir. 2017:56). I betänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5) lämnas bl.a. ett förslag inriktat på intermittent anställda som innebär att tiden mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid vid tillämpning av anställningsskyddslagen.

I betänkandet har utredningen även gjort överväganden i frågan om arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden och gjort bedömningen att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att reglera frågan i kollektivavtal. Betänkandet har remissbehandlats.

#### **Jämlikhetskommissionen**

I betänkandet En gemensam angelägenhet (SOU 2020:46) pekar den s.k. Jämlikhetskommissionen på problem med återkommande korta anställningar och oklara anställningsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen anser att konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda bör utredas. Betänkandet har remissbehandlats.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

#### *Motioner*

I betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid behandlade utskottet senast motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar (s. 9 f.), sysselsättningsgrad (s. 12 f.), turordningsreglerna (s. 16 f.) och företrädesrätt till återanställning (s. 18 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

#### *Ändringar i anställningsskyddslagen*

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna och företrädesrätt till återanställning. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365). Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt

huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av principöverenskommelsen är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. anställningsskyddslagen i fråga om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna och företrädesrätt till återanställning.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis understryka att Sverige har en stark och välfungerande arbetsmarknadsmodell som under en lång tid har inneburit stabila förutsättningar för arbetsgivare och arbetstagare. Det är viktigt att de politiska avvägningar som görs på arbetsmarknadsområdet alltid görs med värnandet om denna framgångsrika modell i fokus. Det omställningspaket som nyligen har genomförts för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden har sin bakgrund i en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. En central del av omställningspaketet innebär en förändring av det arbetsrättsliga regelverket, bl.a. i fråga om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna och företrädesrätt till återanställning. Utskottets utgångspunkt är att Sverige ska ha ett arbetsrättsligt regelverk som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Lika viktigt är det med ett arbetsliv som är jämställt och fritt från diskriminering.

Gemensamt för motionerna i detta avsnitt är att motionärerna har förslag om att stärka anställningsskyddet. Förslagen handlar om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna och företrädesrätt till återanställning. Som utskottet nämnt ovan har det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd resulterat i ändringar av det arbetsrättsliga regelverket i anställningsskyddslagen, bl.a. när det gäller de frågor som tas upp i motionerna.

När det gäller frågan om tidsbegränsade anställningar föreslås i kommittémotion 2025/26:2372 (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 olika åtgärder i syfte att stärka anställningsskyddet för personer som har olika former av tidsbegränsade anställningar. Även i motion 2025/26:622 (-) föreslås ett stärkt anställningsskydd. Det är för utskottet tydligt att tidsbegränsade anställningar ger arbetsgivare flexibilitet och förmåga till anpassning efter förändringar i efterfrågan på arbetskraft. Tidsbegränsade anställningar kan även för många vara en väg in i arbetslivet, inte minst för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden eller ännu inte har hunnit etablera sig på den. Tidsbegränsade anställningar fyller följaktligen en viktig funktion på arbetsmarknaden. Samtidigt är det enligt utskottet viktigt att regelverket för tidsbegränsade anställningar är utformat på ett sätt som tillgodoser behovet av anställningstrygghet för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet noterar att anställningsskyddet för den som har en tidsbegränsad anställning nyligen har stärkts, bl.a. genom anställningsformen särskild visstid som innebär att tidsbegränsat anställda snabbare kvalificerar sig för övergång till tillsvidareanställning än vad som varit fallet tidigare. Utskottet konstaterar att ändringen ligger i linje med motionärernas intentioner.

När det gäller frågan om sysselsättningsgrad noterar utskottet inledningsvis att frågan om omreglering av sysselsättningsgrad där en arbetstagares arbetstidsmått sänks vid arbetsbrist (s.k. hyvling av arbetstid) har varit uppe till diskussion de senaste åren. I kommittémotion 2025/26:2372 (V) yrkande 6 menar motionärerna att hyvling av arbetstid för med sig problem på arbetsmarknaden och de vill därför se åtgärder på området. Utskottet konstaterar att en bestämmelse som reglerar just hyvling av arbetstid nyligen har införts i anställningsskyddslagen som en följd av parternas överenskommelse. Genom ändringen tillförsäkras arbetstagare ett bättre skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad.

I kommittémotion 2025/26:2371 (V) yrkande 24 anser motionärerna att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ska ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid. Utskottet noterar att frågan om huruvida arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden har utretts av en statlig utredning, som gjorde bedömningen att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att avgöra om det ska finnas en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden. Utskottet noterar att denna fråga inte ingick i parternas stora omställningspaket.

Vidare när det gäller frågan om sysselsättningsgrad föreslås i motion 2025/26:1351 (SD) att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete. Utskottet noterar att även när det gäller frågan om heltid har anställningsskyddet nyligen stärkts genom att det uttryckligen framgår av anställningsskyddslagen att heltid ska vara norm på svensk arbetsmarknad. Utgångspunkten är således numera att anställningar gäller på heltid. Enligt utskottets uppfattning är det generellt sett viktigt att statliga företag och myndigheter föregår med gott exempel och därför inte tillämpar deltidsanställningar i onödan. Även offentliga arbetsgivare kan dock ha behov av flexibilitet i fråga om sysselsättningsgrad, och möjligheten finns att sluta avtal om annat än den presumerade heltidsanställningen. Utskottet noterar dessutom att arbetsmarknadens parter inom den offentliga sektorn har tagit egna initiativ för att öka andelen heltidssysselsatta.

I kommittémotionerna 2025/26:2372 (V) yrkande 9 och 2025/26:3321 (MP) yrkandena 1 och 2 anser motionärerna att det s.k. treundantaget i turordningsreglerna bör tas bort alternativt kompletteras med bindande regler som ålägger arbetsgivaren att motivera undantagen objektivt, samt att treundantaget bör kopplas till ekonomisk kompensation för den enskilde.

Utskottet noterar att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte är fri att välja vem som ska sägas upp, utan måste följa en viss turordning enligt anställningsskyddslagen. Syftet är att motverka godtyckliga

uppsägningar. Det har dock sedan 2001 funnits en möjlighet för mindre arbetsgivare att undanta två personer från turordningen.

Utskottet konstaterar att även bestämmelsen om turordning nyligen förändrades och att alla arbetsgivare numera har en möjlighet att undanta tre arbetstagare från turordningen. Syftet är att företagen ska kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar. Utskottet noterar att utformningen av de nu gällande turordningsbestämmelserna är en avgörande del av det stora omställningspaketet för långsiktigt förbättrad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden som har sin grund i ett förslag från arbetsmarknadens parter. Utskottet delar inte heller motionärernas bedömning att reglerna bör stramas åt.

I kommittémotion 2025/26:2372 (V) yrkande 4 vill motionärerna se ytterligare steg för att stärka företrädesrätten till återanställning. Utskottet konstaterar att det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd bl.a. resulterat i vissa förändringar av bestämmelsen i anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning. Detta innebär att det nu finns ett förstärkt skydd av företrädesrätten när det gäller både särskild visstidsanställning och säsongsanställning.

Utskottet anser att det är rimligt att det nyligen reformerade arbetsrättsliga regelverket fullt ut etableras och får genomslag på arbetsmarknaden innan det kan bli aktuellt att överväga förändringar. Utskottet menar också att det är olämpligt att ställa krav på ensidiga förändringar av regelverket, som bör ses som en helhet. Men kanske viktigast av allt; frågan om hur anställningsskyddet ska regleras är i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter, och såvitt utskottet känner till har parterna inte haft önskemål om att anställningsskyddet nu skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an.

Avslutningsvis noterar utskottet att flera av bestämmelserna om anställningsskydd, i likhet med många andra arbetsrättsliga bestämmelser, är dispositiva på det sättet att avvikelser i stor utsträckning får göras genom kollektivavtal. Det betyder att parterna även i fortsättningen har möjlighet att anpassa regelverket utifrån sina respektive branscher.

Med det ovan anförda bör riksdagen avslå samtliga motionsyrkanden.

## Uthyrning av arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare.  
Jämför reservation 6 (V).

### Motionen

I kommittémotion 2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om bemanningsföretag ska

vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 10). Motionärerna anser även att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, nedan uthyrningslagen, bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 11). Vidare föreslås i motionen att regeringen ska återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 12). Motionärerna menar också att arbetstagarorganisationernas möjlighet att lägga in veto mot inhyrning ska stärkas. För att arbetsgivare inte ska kunna dra fördel av att bryta mot lagen ska det, enligt motionärerna, vara möjligt för arbetstagarorganisationerna att lägga in sitt veto även om arbetsgivaren har brustit i sin förhandlingsskyldighet (yrkande 13). Motionärerna anför vidare att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande arbetstagarorganisation rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 14).

## Gällande rätt

### *EU:s bemanningsdirektiv*

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 innehåller bestämmelser om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Det övergripande syftet med direktivet är att tillförsäkra uthyrda arbetstagare goda arbetsvillkor. Direktivet innehåller bl.a. en likabehandlingsprincip i vilken föreskrivs att en uthyrd arbetstagare ska garanteras samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om denne hade anställts direkt i det inhyrande företaget för att utföra samma arbete (artikel 5.1). Kravet på likabehandling är inte absolut utan det finns möjlighet för medlemsstaterna att tillåta undantag från likabehandlingsprincipen (artikel 5.2–5.4). Bemanningsdirektivet är i svensk rätt genomfört genom uthyrningslagen.

### *Uthyrningslagen*

Kärnan i uthyrningslagen är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under den tid som uppdraget varar ska omfattas av minst de grundläggande villkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §). Uthyrningslagen reglerar inte när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

I vissa fall är ett kundföretag skyldigt att erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning eller betala en ersättning till dessa. Enligt 12 a § ska ett kundföretag erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare

som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Kundföretaget ges enligt samma bestämmelse möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Kundföretagets skyldigheter ska fullgöras inom en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för erbjudandet. Om kundföretaget inte fullgör sin skyldighet är arbetstagaren berättigad till skadestånd.

### *Medbestämmandelagen*

Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd där måste arbetsgivaren underkasta sig vissa särskilda regler om arbetstagarinflytande i 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen.

Enligt 39 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Rätt till en sådan vetoförklaring finns om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Det krävs att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 §).

### *Anställningsskyddslagen*

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagarare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § anställningsskyddslagen företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska som huvudregel vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

## **Tidigare riksdagsbehandling**

### *Motioner*

Motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagarare behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 20 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### *Ändringar i uthyrningslagen och anställningsskyddslagen*

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om uthyrning av arbetstagare. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. uthyrningslagen och anställningsskyddslagen.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet konstaterar att det under det senaste decenniet har blivit allt vanligare att anlita arbetskraft via bemanningsföretag. Utskottet anser att ett system som gör det möjligt för arbetsgivare att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar är nödvändigt för att en flexibel arbetsmarknad ska fungera väl. Samtidigt vill utskottet återigen understryka vikten av att samtliga arbetstagare garanteras goda och trygga arbetsvillkor.

I kommittémotion 2025/26:2372 (V) yrkandena 10–12 ger motionärerna förslag på ändringar av olika delar av regelverket för uthyrning av arbetskraft, bl.a. att det ska bli förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov. Utskottet noterar att inhyrda arbetstagares ställning nyligen har stärkts genom de ändringar i anställningsskyddslagen som har sin bakgrund i parternas överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Utskottet konstaterar att det nya regelverket främjar tillsvidareanställningar hos kundföretaget och motverkar att inhyrningar blir av permanent karaktär där detta inte är önskvärt. Utskottet noterar särskilt de förbättrade möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget. Utskottet, som anser att det nya regelverket får anses ligga i linje med motionärernas intentioner, ser inte skäl att ytterligare begränsa den roll som uthyrning av arbetskraft har på den svenska arbetsmarknaden. De aktuella yrkandena bör därför avslås.

I yrkandena 13 och 14 i ovan nämnda motion tar motionärerna upp arbetstagarorganisationernas kontroll över beslutet att hyra in personal. Inte heller beträffande dessa yrkanden delar utskottet motionärernas syn på behovet av förändringar. Visserligen anser utskottet att det är viktigt att ha ett regelverk som ger en verklig möjlighet till insyn och inflytande i dessa frågor. Det är dock utskottets uppfattning att den svenska arbetsmarknadsmodellen erbjuder detta, inte minst genom arbetstagarorganisationernas vetorätt i denna fråga. Utskottet noterar även att parterna i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal i kollektivavtal. Det finns bl.a. kollektivavtal med bestämmelser om förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt

med skiljenämnd. Utskottet finner mot denna bakgrund inte skäl att ta något initiativ med anledning av de aktuella motionsyrkandena, som därmed bör avslås.

## Stridsåtgärder m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om stridsåtgärder m.m.  
Jämför reservation 7 (C).

### Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) föreslår motionärerna begränsningar av arbetstagarorganisationernas möjligheter att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Motionärerna anser att det endast bör vara tillåtet att rikta sympatiåtgärder mot den arbetsgivare där den ursprungliga konflikten har uppstått (yrkande 10). Motionärerna framhåller även att den arbetstagarorganisation som vidtar sympatiåtgärder ska ha ett tydligt ansvar för att minimera skadan för arbetsgivare som inte är inblandade i den ursprungliga konflikten (yrkande 11). I samma motion finns förslag om att det ska säkerställas att stridsåtgärder inte ska kunna användas för att tvinga arbetsgivare att ansluta sig till ett kollektivavtal, om en arbetsplats redan har villkor som är likvärdiga eller bättre än kollektivavtal (yrkande 12).

Nima Gholam Ali Pour (SD) anser i motion 2025/26:327 att regeringen bör överväga att tillsätta en utredning om lagstiftning om proportionalitet vid stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

I motion 2025/26:2445 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) anser motionären att regeringen bör se över möjligheten att skapa förutsättningar för att den fackliga organisation som har flest medlemmar inom ett fackförbund ska ha förhandlingsrätten för de frågor som gäller deras villkor.

John E Weinerhall (M) anser i motion 2025/26:2462 att det bör övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas.

### Gällande rätt

#### *Regeringsformen*

Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är grundlagsskyddad i Sverige. Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen gäller att en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal. Grundlagsskyddet omfattar således dem som kan vara parter i ett kollektivavtal. En begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder kräver stöd i lag eller avtal.

## *Medbestämmandelagen*

### **Begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder**

Rätten att vidta stridsåtgärder begränsas framför allt av fredspliktsreglerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen. I dess 41 § anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga. I 42 § regleras organisationernas ansvar för fredsplikten. Det anges bl.a. att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd.

En särskild ordning gäller när en arbetsgivare redan är bunden av kollektivavtal samtidigt som en annan, icke kollektivavtalsbunden, arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder. I denna situation är medbestämmandelagen 41 d § tillämplig. Bestämmelsen begränsar arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Begränsningarna gäller dock enbart stridsåtgärder som rör frågor som omfattas av det redan slutna kollektivavtalet.

### **Sympatiåtgärder**

En sympatiåtgärd innebär att arbetsgivar- eller arbetstagersidan utan att själv vara primär part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder. Rätten att vidta sympatiåtgärder grundar sig på 2 kap. 14 § regeringsformen enligt vad som nämnts ovan. Det faktum att en part är bunden av kollektivavtal är i sig inte något hinder mot att den vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är inblandad i en lovlig arbetskonflikt. Det framgår motsatsvis av 41 § medbestämmandelagen. Av samma bestämmelse framgår det dock uttryckligen att fredsplikt gäller om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta en stridsåtgärd. Utgångspunkten för en tillåten sympatiåtgärd är alltså att primärkonflikten också är tillåten.

### **Förhandlingsrätten i medbestämmandelagen**

I medbestämmandelagen finns regler som innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om. En arbetsgivare har bl.a. inför viktigare förändringar en s.k. primär förhandlingsskyldighet som innebär att arbetsgivaren på eget initiativ är skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation innan arbetsgivaren fattar eller verkställer beslut (11 § medbestämmandelagen). Det finns även en s.k. sekundär förhandlingsskyldighet som innebär att den fackliga organisationen har rätt att påkalla en förhandling innan arbetsgivaren fattar eller verkställer beslut även i andra frågor som rör medlem i organisationen (12 § medbestämmandelagen).

## Tidigare riksdagsbehandling

### *Motioner*

Ett motionsyrkande om rätten till sympatiåtgärder behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 23 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### *Ändringar i medbestämmandelagen*

I juni 2019 beslutade riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen med utgångspunkt i regeringens proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (bet. 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283). Förslagen i propositionen utgår från en överenskommelse från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad.

## Utskottets ställningstagande

I kommittémotion 2025/26:3191 (C) yrkandena 10–12 och i motionerna 2025/26:2462 (M) och 2025/26:327 (SD) föreslår motionärerna olika begränsningar av arbetstagarorganisationernas möjligheter att vidta stridsåtgärder. Flera av förslagen handlar särskilt om begränsningar av möjligheten att vidta sympatiåtgärder, som även det är en rättighet som följer av grundlagen.

Utskottet noterar inledningsvis att vissa begränsningar av möjligheterna att vidta stridsåtgärder relativt nyligen införts i medbestämmandelagen efter att arbetsmarknadens parter nått en överenskommelse om förändrade konfliktregler på den svenska arbetsmarknaden. Ändringarna innebär att de regler enligt huvudavtal och praxis som de etablerade parterna på arbetsmarknaden sedan länge följt fördes in i medbestämmandelagen. Numera krävs bl.a. att en stridsåtgärd ska ha beslutats i behörig ordning och att stridsåtgärden ska syfta till att uppnå kollektivavtalsbundenhet i förhållande till arbetsgivaren.

Utskottet vill dock framhålla att möjligheten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och en rättighet som är grundlagsfäst. Rätten att vidta stridsåtgärder är vidsträckt och stridsåtgärder kan i vissa fall ge kännbara verkningar även hos aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Det vilar därför ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att inte missbruka det kraftfulla verktyg som stridsåtgärder innebär.

Det är också utskottets uppfattning att arbetsmarknadens parter tar detta ansvar, och att Sveriges arbetsmarknadsmodell skapar stabilitet, flexibilitet och arbetsfred på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet vill alltså framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen har visat sig hållbar över tid och att den har skapat goda förutsättningar för en välfungerande arbetsmarknad med relativt få förlorade arbetsdagar på grund av konflikter, jämfört med andra europeiska länder. Utskottet anser att det även framöver i så stor utsträckning

som möjligt bör vara upp till parterna själva att avgöra vilka situationer som leder till stridsåtgärder, utan statlig inblandning.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser utskottet inte att det finns skäl att se över eller ändra den nuvarande ordningen för stridsåtgärder, och därför bör yrkandena avslås. Med hänvisning till parternas ansvar på arbetsmarknaden och till att det arbetsrättsliga regelverket bör ses som en helhet bör riksdagen även avslå motion 2025/26:2445 (M) om att den fackliga organisation som har flest medlemmar inom ett fackförbund ska äga förhandlingsrätten för de frågor som gäller deras villkor.

## Utstationering av arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare.

Jämför reservation 8 (S), 9 (V) och 10 (C).

### Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) resonerar motionärerna kring de krav och regler som gäller för arbetsgivare som utstationerar arbetare till svenska arbetsplatser. Motionärerna anser därvid att regeringen bör se över möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för företag som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser (yrkande 56).

I partimotion 2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) framhåller motionärerna vikten av att utstationerade arbetstagare som utför samma jobb som en svensk arbetstagare ska ha likvärdiga arbetsvillkor. Motionärerna vill att svenska arbetstagarorganisationer med hjälp av stridsåtgärder ska kunna kräva att en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare betalar ersättning för resa, kost och logi även när det gäller resan från utsändningslandet (yrkande 10). Motionärerna anser även att underrättelseskyldigheten i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, nedan utstationeringslagen, även bör omfatta enskilda som tar emot tjänsterna för privat bruk (yrkande 11). Vidare anser motionärerna att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med ett förslag som Byggmärknads-kommissionen har lämnat (yrkande 12).

I samma motion uppmärksammas även att det i dag är ett problem att arbetsgivare använder sig av utländsk arbetskraft för att ersätta arbetstagare som strejkar. Motionärerna anser därför att regeringen bör verka för att ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att det inte ska vara möjligt att flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en arbetsmarknadskonflikt, en s.k. lex Tesla (yrkande 13).

I motionen förespråkas också att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att

även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 14). Vidare anför motionärerna att regeringen bör ge Skatteverket i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret (yrkande 16). Slutligen vill motionärerna att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över att anmälningar görs i utstationeringsregistret i enlighet med ett förslag från Byggmärknads-kommissionen (yrkande 17).

I kommittémotion 2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) anser motionärerna att regeringen bör se över regelverket för utstationering och anpassa detta utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval (yrkande 7). Motionärerna framhåller att lex Laval tryggade att stridsåtgärder inte fick vidtas om arbetsgivaren kunde visa att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt bransch-avtal.

## Bakgrund

### *EU:s utstationeringsdirektiv*

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat utstationeringsdirektivet, reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. De centrala bestämmelserna i utstationeringsdirektivet finns i artikel 3. Av artikeln framgår det att medlemsstaterna ska se till att utstationerade arbetstagare inom deras territorium garanteras de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag på sju uppräknade områden – den s.k. hårda kärnan.

Den 15 maj 2014 antogs det s.k. tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU). Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet genom bestämmelser om åtgärder för att förhindra missbruk och kringgående av regler.

Utstationeringsdirektivet reviderades i juni 2018 (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat ändringsdirektivet). Ändringsdirektivet innehåller flera ändringar av vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär bl.a. att utstationerade arbetstagare i högre grad behandlas lika i förhållande till inhemska arbetstagare i fråga om ersättning.

### *Utstationeringslagen*

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom utstationeringslagen. För att lagen ska vara tillämplig krävs att en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige

utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna (1 §).

### **Arbets- och anställningsvillkor**

I de fall lagen är tillämplig ska arbetsgivare från andra länder, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets s.k. hårda kärna (6 §). Det gäller bestämmelser om betald semester, arbetstid, arbetsmiljö, skydd för gravida och kvinnor som nyligen fött barn, skydd för minderåriga och förbud mot diskriminering.

### **Kollektivavtalsvillkor och stridsåtgärder**

De svenska arbetstagarorganisationerna har rätt att förhandla med utstationerande arbetsgivare för att få dem att teckna kollektivavtal. Enligt 15 § får en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare vidtas om de villkor som krävs

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen
2. bara avser lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller minimivillkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 §.

När det gäller villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi får dessa bara avse utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån till en annan arbetsplats (17 §). De villkor som arbetstagarorganisationer kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder ska lämnas in till Arbetsmiljöverket (25 §). Enligt samma bestämmelse ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket som ska kunna lämna information om kollektivavtalsvillkoren.

Efter den s.k. Lavaldomen 2007 ändrades vissa bestämmelser i utstationeringslagen, bl.a. med innebörden att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare genom att en bevisregel infördes. Denna begränsning gäller inte längre, efter en ändring som gjordes mot bakgrund av bl.a. Utstationeringskommitténs betänkande Översyn av lex Laval (SOU 2015:83).

### **Anmälnings- och underrättelseskyldighet**

En arbetsgivare som utstationerar en arbetstagare till Sverige ska anmäla detta till Arbetsmiljöverket senast när arbetstagaren påbörjar arbetet (29 §). Anmälan görs genom registrering i databasen Anmäl utstationering som administreras av Arbetsmiljöverket, det s.k. utstationeringsregistret. Arbetsgivaren ska lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att

en sådan anmälan har gjorts (30 §). Om tjänstemottagaren inte får någon sådan dokumentation ska tjänstemottagaren underrätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats (31 §). Om tjänstemottagaren är en enskild person som tar emot tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

### **Kontaktperson**

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket senast när den utstationerade arbetstagaren påbörjar arbetet i Sverige (32 §).

### **Tillsyn och sanktionsavgifter**

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna om anmälnings- och underrättelseskyldighet och kontaktperson följs (35 §) och ska ta ut sanktionsavgifter vid överträdelser av dessa bestämmelser (37 §). Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter. En avgift ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor (39 §).

### **Skadestånd**

En arbetsgivare ska vid vissa överträdelser av utstationeringslagen betala skadestånd, bl.a. till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd (48 §).

Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som inträffat.

### *Kompletterande bestämmelser*

I förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare finns kompletterande bestämmelser till utstationeringslagen i fråga om information, samarbete mellan myndigheter, anmälingsskyldighet och kontaktperson samt sanktionsavgifter.

### *Bygghandelskommissionens förslag*

Bygghandelskommissionen var ett samarbete mellan byggbranschens alla delar, bl.a. byggföretag, arbetstagarorganisationer, byggherrar och branschorganisationer. I sin slutrapport från 2022 föreslog kommissionen att det ska införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen och att Arbetsmiljöverket ska intensifiera sin tillsyn över att anmälningar som görs till utstationeringsregistret är korrekta.

### *Delegationen mot arbetslivskriminalitet*

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har haft i uppdrag att samla och stödja relevanta aktörer, följa upp och analysera myndigheters samverkan, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om

internationella erfarenheter (dir. 2021:74). Delegationen har i sina betänkanden identifierat behov av ytterligare insatser för arbetstagare i riskgrupper, däribland utstationerade arbetstagare, och lämnat en rad förslag. Delegationen framhåller även att utstationeringsregistret skulle kunna utgöra en viktig kunskapskälla för såväl myndigheter som arbetsmarknadens parter, men att statistiken från registret inte håller tillräckligt hög kvalitet för att kunna analyseras eller samköras med andra data.

I delegationens slutbetänkande föreslås att sanktionsavgiften vid överträdelse av bestämmelserna vid utstationering ska höjas och vara olika beroende på vilken typ av överträdelse det handlar om, samt att maxbeloppet som kan dömas ut ska höjas (SOU 2025:25). Betänkandet har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet.

### *Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet*

I februari 2022 gav regeringen Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten i uppdrag att samverka för att motverka arbetslivskriminalitet. I uppdraget ingick även att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet. Uppdraget, som inledningsvis skulle pågå under ett års tid, har senare förlängts till den 31 december 2026 (A2024/01109, A2023/01693 och A2022/0333).

För att tackla problemen kopplade till den utstationerade arbetskraften startade myndigheterna som ingår i regeringsuppdraget hösten 2024 ett projekt, beslutat av den nationella styrgruppen. Enligt uppdragsdirektivet ska deltagande myndigheter ta fram en gemensam problembild, föreslå förändringar samt ta fram ett gemensamt arbetssätt för att på ett bättre sätt effektivisera arbetet med bl.a. utstationeringar.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 26 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### **Utskottets ställningstagande**

För utskottet är det en självklarhet att goda arbetsvillkor ska säkerställas för alla som arbetar i Sverige. Detta förutsätter bl.a. ett regelverk och kontrollmekanismer som garanterar att även arbetstagare som utstationeras från andra EU-länder för att tillfälligt arbeta i Sverige ges goda arbetsvillkor och trygga arbetsförhållanden. Samtidigt vill utskottet framhålla att det är viktigt att reglerna inte blir för långtgående så att de hämmar arbetskraftens fria rörlighet inom EU; rörligheten har betydelse för att möta efterfrågan på arbetskraft inom hela EU och för att tillväxten upprätthålls.

Utskottet konstaterar att frågan om hur utstationerade arbetstagares anställningsvillkor ska regleras har varit föremål för debatt under hela den tid som Sverige varit medlem i EU. Ändrade EU-regler har vidare medfört att de svenska utstationeringsreglerna har ändrats vid flera tillfällen.

Motionärerna bakom motionerna i detta avsnitt har förslag i olika riktning när det gäller regelverket för utstationering. Medan motionärerna i partimotion 2025/26:307 (V) yrkandena 10–14 framhåller att nuvarande regelverk urvattnar de arbetsrättsliga villkoren och därför vill se förändringar för att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, förordar motionärerna i kommittémotion 2025/26:3191(C) yrkande 7 att möjligheten till utstationering ska tryggas genom att den s.k. bevisregeln i utstationeringslagen återinförs.

Utskottet för sin del anser att regelverket överlag får anses vara väl avvägt för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden och motverka osund konkurrens samtidigt som den fria rörligheten för arbetstagare inom EU upprätthålls. Utskottet har uppfattat det som att utstationerande arbetsgivare ser tillräckligt positivt på de förutsättningar och villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden för att använda sig av den fria rörligheten över landsgränserna. Utskottet utgår också från att regeringen kommer att bevaka utvecklingen för utstationerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden och vid behov vidta lämpliga åtgärder. I sammanhanget noterar utskottet vidare att Delegationen mot arbetslivskriminalitet har identifierat behov av ytterligare insatser för arbetstagare i riskgrupper, däribland utstationerade arbetstagare, och lämnat förslag på området, bl.a. i fråga om sanktionsavgifter. Förslaget bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Mot denna bakgrund ser utskottet inte skäl att ta något initiativ på området, och yrkandena bör därmed avslås.

När det gäller partimotion 2025/26:307 (V) yrkandena 16 och 17 argumenterar motionärerna för förändringar i förvaltningen och tillsynen av utstationeringsregistret. Utskottet anser naturligtvis att utstationeringsregistret bör fungera väl. Arbetsmiljöverket har till uppgift att föra ett sådant register och har tillsynsansvar för att bestämmelserna om anmälningsskyldighet vid utstationering följs. I dessa frågor samverkar Arbetsmiljöverket med flera andra myndigheter, bl.a. inom ramen för myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet där Skatteverket, Polismyndigheten och sex andra myndigheter ingår. Utskottet uppmärksammar att de samverkande myndigheterna under hösten 2024 startade ett särskilt projekt för att ta fram en gemensam problembild, föreslå förändringar och ta fram ett gemensamt arbetssätt för att komma till rätta med problemen kopplade till just den utstationerade arbetskraften. Delegationen mot arbetslivskriminalitet har också, noterar utskottet, lämnat förslag relaterade till utstationeringsregistret som för närvarande bereds inom Regeringskansliet.

Med det anförda ser utskottet inte att det finns anledning att ta något initiativ med anledning av de nämnda yrkandena, som därmed bör avslås.

I kommittémotion 2025/26:3590 (S) yrkande 56 föreslås att regeringen ska se över möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för företag som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser. Utskottet noterar att det i utstationeringslagen anges att bl.a. arbetsmiljölagen gäller vid utstationering vilket innebär att arbetsgivare har samma arbetsmiljöansvar för utstationerade arbetstagare som för övriga arbetstagare. Det finns därmed inte skäl för utskottet att ta något initiativ med anledning av yrkandet, som bör avslås.

## Entreprenörsansvar

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om entreprenörsansvar.  
Jämför reservation 11 (S) och 12 (V).

### Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) anser motionärerna att entreprenörsansvaret bör utvidgas till att omfatta uthyrda arbetstagares lön i linje med det förslag som lämnats av Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret (yrkande 37). Motionärerna framhåller att en entreprenör inte ska kunna kringgå lagens ansvar genom att hyra in personal.

I partimotion 2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) anser motionärerna att det bör införas ett entreprenörsansvar för hela arbetsmarknaden (yrkande 20). Det skulle enligt motionärerna stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden och bidra till att stävja arbetslivskriminalitet. Motionärerna framhåller vidare att lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, nedan förtroendemannalagen, utformades i en tid då problemet med splittrade entreprenader och långa underentreprenörskedjor inte förekom på den svenska arbetsmarknaden. De anser därför att lagen bör ses över, liksom lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar, nedan entreprenörsansvarslagen. Motionärerna framhåller att nuvarande lagstiftning försvårar fackets kontroll av underentreprenörerna (yrkande 21).

## Bakgrund

### *Entreprenörsansvarslagen*

Entreprenörsansvarslagen infördes 2019 i första hand på grund av ny EU-lagstiftning om utstationering, men den är tillämplig även i förhållande till andra än utstationerade arbetstagare. Lagen gäller bara i bygg- och anläggningsentreprenader. I korthet innebär lagen att en entreprenör (uppdragsgivare) som anlitar en annan entreprenör (underentreprenör) för att utföra arbete enligt ett entreprenadavtal kan bli skyldig att betala lön till

underentreprenörens arbetstagare om underentreprenören av någon anledning inte själv betalar lönen senast på förfallodagen. Ytterst ansvarar huvudentreprenören för att lönen betalas. Den ursprungliga beställaren av entreprenaden – dvs. byggherren – har inget ansvar enligt lagen. Lagen innehåller också regler om regressrätt mellan inblandade aktörer. Lagen är semidispositiv, vilket innebär att arbetsmarknadens parter på central nivå kan träffa kollektivavtal om andra former av entreprenörsansvar, så länge ansvaret lever upp till kraven i EU-lagstiftningen. Det bör uppmärksammas att det redan när entreprenörsansvarslagen trädde i kraft fanns en kollektivavtalad reglering om entreprenörsansvar mellan Byggföretagen och Byggnads.

### *Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret*

En särskild utredare har haft i uppdrag att utvärdera om entreprenörsansvarslagen fått avsedd effekt och vid behov lämna förslag till ändringar i lagen (dir. 2022:70, 2023:28). Utredningens uppdrag var en av åtgärds-punkterna i den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet som regeringen beslutade om i juli 2022. I utredningens slutbetänkande konstateras att entreprenörsansvarslagen har haft en bra effekt på arbetstagarorganisationers möjligheter att se till att deras medlemmar får ut lön för det arbete de har utfört i bygg- och anläggningsentreprenader och att lagen verkar ha bidragit till att det har blivit mer ordning och reda i den svenska bygg- och anläggnings-branschen (SOU 2023:26).

Utredningen bedömer att den grundläggande utformningen av entreprenörsansvaret har visat sig vara ändamålsenlig och inte bör ändras. Utredningen bedömer att det för närvarande inte är ändamålsenligt att utvidga entreprenörsansvaret till någon ytterligare bransch. Utredningen konstaterar vidare att det inom ramen för utvärderingen har framkommit att det finns en osäkerhet om huruvida lagens entreprenörsansvar gäller i förhållande till arbetstagare som har hyrts ut av ett bemanningsföretag för att arbeta i entreprenaden. Utredningen föreslår mot den bakgrunden ändringar i 1, 7 och 13 §§ entreprenörsansvarslagen som innebär att uthyrda arbetstagares lön tydligt omfattas av entreprenörsansvaret. Betänkandet har remissbehandlats.

### *Förtroendemannalagen*

Förtroendemannalagen innehåller regler till skydd för fackligt förtroendevalda i deras fackliga verksamhet. Det handlar bl.a. om att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Lagen medför också att arbetsgivaren i vissa fall har en skyldighet att underlätta det fackliga arbetet. Det kan exempelvis vara fråga om att vidta de åtgärder som behövs för att förtroendemannen ska kunna röra sig fritt inom arbetsplatsen eller undanröja hinder i företagets organisation som försvårar för förtroendemannen att utföra sitt uppdrag.

## Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om entreprenörsansvar behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 31 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

## Utskottets ställningstagande

Motionärerna bakom motionerna i detta avsnitt vill på olika sätt utöka entreprenörsansvaret för lönefordringar för att på så sätt stärka skyddet för arbetstagarnas löner och motverka osund konkurrens. I kommittémotion 2025/26:3590 (S) yrkande 37 framför motionärerna att ansvaret bör utvidgas till att omfatta uthyrda arbetstagares lön. I partimotion 2025/26:307 (V) yrkande 20 anser motionärerna att det bör införas ett entreprenörsansvar för hela arbetsmarknaden eftersom det skulle bidra till att stävja arbetslivs-kriminalitet. Utskottet vill inledningsvis slå fast att det är en given utgångspunkt att seriösa företag inte ska kunna konkurreras ut av företag som bryter mot lagar och regler. Lika givet är det att enskilda arbetstagare inte ska drabbas av att deras rättigheter inte tillgodoses av oseriösa eller kriminella arbetsgivare.

Utskottet konstaterar att en statlig utredning nyligen har sett över entreprenörsansvaret och gjort bedömningen att den grundläggande utformningen av entreprenörsansvaret har visat sig vara ändamålsenlig. Vidare gör utredningen bedömningen att entreprenörsansvaret inte bör utvidgas till någon ytterligare bransch. Utskottet noterar att när det gäller frågan om uthyrda arbetstagare har utredningen lämnat ett förslag om att uthyrda arbetstagares lön ska omfattas av entreprenörsansvaret. Utskottet anser inte att det finns skäl att föregripa den pågående beredningen av utredningens förslag genom nya initiativ på området. Yrkandena bör därmed avslås.

I den aktuella partimotionen yrkande 21 anser motionärerna även att förtroendemannalagen och entreprenörsansvarslagen ska ses över med motiveringen att den nuvarande lagstiftningen försvårar fackets kontroll av underentreprenörerna. Enligt utskottet är det givetvis viktigt att arbetstagarorganisationerna ska ha goda förutsättningar att kontrollera oseriösa aktörer på den svenska arbetsmarknaden, men utskottet bedömer att det samlade regelverket tillgodoser detta redan i dag. Det finns därför inte skäl att ta initiativ på området, varför yrkandet bör avslås.

## Arbete via digitala plattformar

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbete via digitala plattformar.

Jämför reservation 13 (S), 14 (V) och 15 (C).

### Motionerna

I kommittémotion 2025/26:3590 framhåller Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att plattformsföretag i dag kan smita undan sitt arbetsgivaransvar. Motionärerna anser därför att det behövs ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar (yrkande 31). Vidare anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin (yrkande 32).

I partimotion 2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) belyser motionärerna situationen för personer som utför arbete som förmedlas via digitala plattformar. Motionärerna anser att det i lag bör tydliggöras att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare (yrkande 31). Motionärerna anser också att regeringen bör verka för att ändra EU:s plattformsdirektiv i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU (yrkande 32).

I kommittémotion 2025/26:55 av Malin Östh m.fl. (V) föreslår motionärerna förtydliganden när det gäller vem som ska ses som arbetstagare respektive arbetsgivare inom plattformssektorn. Motionärerna anser att regeringen bör återkomma med förslag om att plattformsarbetare klassificeras som arbetstagare när villkoren tydligt visar att de är beroende av plattformen (yrkande 10). Vidare föreslår motionärerna att det bör införas regler som tvingar plattformsföretag att ta arbetsgivaransvar när de i praktiken styr arbetet (yrkande 11). Dessutom anser motionärerna att kontrollen av arbetsmiljön och arbetsvillkoren i gigekonomin bör skärpas (yrkande 13).

I kommittémotion 2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) belyser motionärerna frågan om att gigjobb kan vara ett viktigt steg in på arbetsmarknaden. Motionärerna anser att det behövs fler åtgärder för att underlätta skapandet av gigjobb (yrkande 17).

I motion 2025/26:1942 av Mattias Jonsson (S) framhåller motionären att det krävs åtgärder för att arbetsgivare inom gigekonomin ska ta sitt arbetsmiljöansvar och efterleva kollektivavtal.

I motion 2025/26:1044 av Jamal El-Haj (-) menar motionären att det finns skäl för en översyn av arbetsvillkoren för arbetstagare i gigsektorn (yrkande 1) och att det bör säkerställas att gigarbetare omfattas av tydliga arbetsrättsliga regler och kollektivavtal för att förena plattformsekonomin flexibilitet med grundläggande trygghet i arbetslivet (yrkande 2).

I motion 2025/26:1502 av Jamal El-Haj (-) menar motionären att det finns skäl att utveckla nya riktlinjer och regelverk för arbetsmiljö i samband med distansarbete, digitalisering och gigekonomi, så att alla arbetstagare omfattas av ett likvärdigt skydd oavsett arbetsform (yrkande 2).

## Bakgrund

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 lyfts inom delmålet om ett hållbart arbetsliv bl.a. fram att arbetslivets utveckling skapar nya utmaningar. I strategin framhålls bl.a. att den tekniska utvecklingen gör det möjligt att förmedla tjänster på nya sätt genom digitala verktyg, såsom plattformar, vilket kan påverka hur arbetet organiseras. Det anges vidare att det ska råda förutsägbara och trygga förhållanden även i ett arbetsliv i förändring och att det finns ett behov av ökad förståelse för hur ett arbetsliv i förändring påverkar arbetsmiljön och organiseringen av arbete. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap är centrala aktörer i detta sammanhang, liksom arbetsmarknadens parter.

### *Utredningen om ny arbetsmiljöstrategi*

År 2024 tillsatte regeringen en utredning som bl.a. skulle analysera genomslaget av den nu gällande arbetsmiljöstrategin och med utgångspunkt i analysen lämna förslag om en ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir 2024:56). Den 10 juni 2025 tog regeringen emot betänkandet En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73). I betänkandet anges att globalisering, ökad internationell konkurrens och framväxten av osäkra anställningsformer, såsom bl.a. plattformsarbete, har förändrat arbetsmarknadens struktur och att dessa förändringar skapar incitament för vissa aktörer att kringgå arbetsrättsliga regler, vilket bl.a. bidrar till en ökad förekomst av arbetslivskriminalitet. Det anges vidare bl.a. att den gröna omställningen bidrar till att skapa nya jobb, men att den även kan riskera att leda till osäkra och oklara anställningsvillkor inom t.ex. plattformsekonomin.

Betänkandet har remissbehandlats. I budgetpropositionen för 2026 anger regeringen att den kommer att ta fram en ny arbetsmiljöstrategi som möter utmaningarna på framtidens arbetsmarknad (prop. 2025/26:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.5).

### *EU:s plattformsdirektiv och Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet*

I syfte att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetare och förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete har Europaparlamentet och rådet antagit det s.k. plattformsdirektivet (direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för

plattformarbete). Direktivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2026.

Regeringen beslutade i november 2024 att ge en särskild utredare i uppdrag att utreda hur EU-direktivet ska genomföras i svensk rätt (Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet, A 2024:07). Utredningens uppdrag syftade bl.a. till att analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet och i sina förslag skulle utredaren värna det svenska arbetstagarbegreppet och ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt. Utredningen överlämnade sitt slutbetänkande Genomförande av plattformsdirektivet (SOU 2026:3) till regeringen den 12 januari 2026.

Utredningen konstaterar i sitt betänkande att det i svensk rätt till stor del saknas bestämmelser som motsvarar plattformsdirektivets regler. Av den anledningen föreslår utredningen en ny lag, nämligen lagen om plattformarbete. Lagen föreslås bl.a. innehålla bestämmelser om när en person som utför plattformarbete ska anses vara arbetstagare. I lagen föreslås även bestämmelser om algoritmisk verksamhetsledning, dvs. arbetsledning som sker genom eller med stöd av automatiserade datasystem. De bestämmelserna ska bidra till ökad insyn i hur automatiserade övervaknings- och beslutssystem används, men även ge nya möjligheter att ifrågasätta beslut som fattas eller stöds av sådana system. I lagen föreslås även bestämmelser om att den digitala arbetsplattformen ska kunna lämna viss information till Arbetsmiljöverket om bl.a. antalet personer som utför plattformarbete och även information om de s.k. intermediärer som plattformen har ett avtalsförhållande med. Informationen föreslås uppdateras var sjätte månad.

Vidare föreslås i lagen en elektronisk kommunikationskanal som gör det möjligt för personer som utför plattformarbete att på ett privat och säkert sätt kommunicera med varandra. Kommunikationskanalen ska även möjliggöra kontakt mellan berörda arbetstagarorganisationer och personer som utför plattformarbete. Utredningen föreslår vidare att lagen ska innehålla ett skydd mot repressalier för den som hävdar sin rätt enligt lagen. En digital arbetsplattform som bryter mot regler i lagen om plattformarbete föreslås bli skyldig att betala skadestånd till personer som utför plattformarbete och även till berörda arbetstagarorganisationer.

### *Delegationen mot arbetslivskriminalitet*

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har haft i uppdrag att samla och stödja relevanta aktörer, följa upp och analysera myndigheters samverkan, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter (dir. 2021:74). I sitt slutbetänkande noterar delegationen bl.a. att en form av arbetslivskriminella upplägg handlar om att plattformsföretag anlitar personer som benämns som egenföretagare men egentligen bör ses som arbetstagare, alltså s.k. falska egenföretagare, i syfte

att på ett otillbörligt sätt undvika att ta arbetsgivaransvar och att följa den arbetsrättsliga lagstiftningen (SOU 2025:25). Slutbetänkandet har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet.

### *Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet*

Regeringen gav den 24 februari 2022 i uppdrag till Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten att samverka för att motverka arbetslivskriminalitet. I uppdraget ingick även att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet. I september 2024 beslutades att uppdraget delvis skulle förändras, bl.a. med ett större fokus på den mer komplexa brottsligheten, och förlängas t.o.m. den 31 december 2026.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om arbete via digitala plattformar behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 34 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### **Utskottets ställningstagande**

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de lyfter fram frågor kring de arbetsrättsliga och arbetsmiljörättsliga regelverken för plattformsarbete. Motionärerna anser bl.a. att det i lag bör tydliggöras att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare, och att det krävs åtgärder för att arbetsgivare inom plattforms-ekonomin ska ta sitt arbetsmiljöansvar.

Utskottet vill inledningsvis understryka att det på många sätt är positivt att den tekniska utvecklingen möjliggör skapandet av nya tjänster och arbetstillfällen via digitala plattformar. I takt med att den tekniska utvecklingen går framåt krävs dock nya lösningar för de sociala och arbetsrättsliga utmaningar som uppstår som en del av utvecklingen. Utskottet anser givetvis att alla som arbetar i Sverige ska ha goda arbetsvillkor oavsett formen för arbetet. Nya sätt att organisera arbete, såsom genom digitala plattformar, får inte föra med sig att arbetskraften utnyttjas.

Utskottet konstaterar att EU 2024 antog ett direktiv som syftar till att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete genom att bl.a. kräva åtgärder för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. Direktivet ska vara genomfört i medlemsländerna senast i december 2026. Utskottet noterar att Utredningen om genomförande av plattformsdirektivet i sitt betänkande som nyligen överlämnades till regeringen föreslår en ny lag som syftar till att förbättra arbetsvillkoren för de som arbetar via digitala arbetsplattformar. I

lagen föreslås bl.a. bestämmelser om när en person som utför plattformsarbete ska anses vara arbetstagare, om algoritmisk verksamhetsledning och om skydd mot repressalier för den som hävdar sin rätt enligt lagen. Utredningen tar således upp de frågeställningar som motionärerna lyfter fram och utskottet kommer med intresse att följa beredningen av utredningens arbete.

Utskottet noterar vidare att arbetsmarknadens parter har fångat upp frågor och utmaningar kring plattformsarbete. Utvecklingen av branschanpassade kollektivavtal för plattformsföretag är igång och avtal har tecknats på vissa håll. Utskottet utgår från att parterna kommer att fortsätta detta arbete med inriktningen att en hög kollektivavtalsäckning gynnar arbetstagare på hela arbetsmarknaden och är en förutsättning för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Vidare välkomnar utskottet i sammanhanget att regeringen i september 2024 förlängde och förstärkte uppdraget om myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet, som nio myndigheter har. En form av arbetslivskriminella upplägg handlar nämligen om att plattformsföretag anlitar personer som benämns som egenföretagare men egentligen bör ses som arbetstagare, alltså s.k. falska egenföretagare. Därigenom kan företagen undgå arbetsgivaransvaret och de arbetsrättsliga lagarna, ett problem som beskrivs av bl.a. Delegationen mot arbetslivskriminalitet. Utskottet vill dock understryka det självklara att det naturligtvis inte i sig utgör arbetslivskriminalitet att bedriva verksamhet via digitala plattformar eller att anlita egenföretagare i en verksamhet. Tvärtom bidrar plattformsföretagen till att skapa nya tjänster och arbetstillfällen i en tid där den tekniska utvecklingen går fort framåt.

Slutligen noterar utskottet att ett utredningsförslag om en ny arbetsmiljöstrategi 2026–2030 har lämnats till regeringen. Utskottet konstaterar att regeringen för närvarande bereder utredningens förslag och under våren avser att återkomma med en ny arbetsmiljöstrategi i form av en skrivelse till riksdagen. Utskottet vill i sammanhanget understryka vikten av att alla arbetstagare i Sverige, däribland de som arbetar inom digitala plattformar, ska ha goda arbetsvillkor och en säker arbetsmiljö. Utskottet kommer med intresse att följa regeringens arbete med den nya strategin och inom kort återkomma i frågan.

Sammantaget konstaterar utskottet att det pågår arbete på flera håll i linje med vad motionärerna efterfrågar. Utskottet vill inte föregripa den pågående beredningen inom Regeringskansliet av vare sig förslaget om en ny lag om plattformsarbete eller den nya arbetsmiljöstrategin, utan får anledning att återkomma till dessa angelägna frågor. Yrkandena i kommittémotionerna 2025/26:3590 (S) yrkandena 31 och 32, 2025/26:55 (V) yrkandena 10, 11 och 13 och 2025/26:3191 (C) yrkande 17, partimotion 2025/26:307 (V) yrkandena 31 och 32, samt motionerna 2025/26:1942 (S), 2025/26:1044 (-) och 2025/26:1502 (-) bör därför avslås.

# Rätten till föräldraledighet

**Utskottets förslag i korthet**

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om rätten till föräldraledighet.  
Jämför reservation 16 (C).

**Motionen**

I kommittémotion 2025/26:3187 av Martina Johansson m.fl. (C) anser motionärerna att en förälder med nuvarande regler kan vara borta från sitt arbete under lång tid och gå ned i arbetstid tills barnet har fyllt åtta år. En lång frånvaro från arbetsmarknaden påverkar enligt motionärerna bl.a. löneutvecklingen och de anser därför att föräldraledighetslagen bör ses över (yrkande 43).

**Bakgrund**

Av föräldraledighetslagen (1995:584) framgår att en arbetstagare har rätt till hel föräldraledighet till dess barnet är ett och ett halvt år och att föräldern även har rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel av normal arbetstid till dess att barnet har fyllt åtta år. Rätten till föräldrapenning regleras i socialförsäkringsbalken.

Föräldraledighetslagen och socialförsäkringsbalken kompletteras med kollektivavtal om löneförmåner under föräldraledighet. Reglerna om kollektivavtalad lön under föräldraledighet för statligt anställda finns i villkorsavtalen och i affärsverksavtalen. Utöver dessa avtal kan det finnas lokala avtal som innehåller avvikelser.

**Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om rätt till ledighet behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 37 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

**Utskottets ställningstagande**

I motion 2025/26:3187 av Martina Johansson m.fl. (C) anser motionärerna att föräldraledighetslagen bör ses över mot bakgrund av att regelverket kan medföra lång frånvaro från arbetsmarknaden för de föräldrar som är föräldralediga under en lång period.

Utskottet för sin del vill värna syftet med föräldraledighetslagen, nämligen att ge föräldrar tid och ekonomisk möjlighet att vårda och vara tillsammans med sina barn och att underlätta balansen mellan arbetsliv och familjeliv, och bedömer att regelverket genom föräldraledighetslagen är väl avvägt. Utskottet

ser ingen anledning att ta initiativ till en sådan ändring som föreslås i yrkandet, varför det bör avslås.

## Överenskommelser om utköp

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om överenskommelser om utköp.

### Motionen

I motion 2025/26:12 av Josef Fransson (SD) anser motionären att det är bekymmersamt när kommuner och regioner väljer att träffa överenskommelser med anställda om att anställningen ska upphöra i fall där personen har misskött sitt uppdrag och borde ha blivit avskedad. Motionären föreslår att det tillsätts en utredning med uppdrag att föreslå lagändringar för att komma till rätta med denna problematik.

### Bakgrund

#### *Avslutande av anställning*

En anställning kan avslutas på flera sätt enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, nedan anställningsskyddslagen. En tillsvidareanställning kan upphöra på initiativ av arbetsgivaren genom uppsägning med uppsägningstid (7 §) eller omedelbart genom avsked (18 §). En tidsbegränsad anställning upphör i regel automatiskt vid anställningstidens utgång. Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Därmed avses enligt lagens förarbeten ”sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande” (prop. 1973:129 s. 254 f.).

Ett annat tillvägagångssätt för en arbetsgivare att avsluta en anställning kan vara att nå en frivillig överenskommelse där arbetstagaren går med på att avsluta anställningen, exempelvis mot att få en förlängd och arbetsbefriad uppsägningstid. Ett sådant avtal kräver en gemensam partsvilja.

### Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om överenskommelser om utköp behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 40 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

## Utskottets ställningstagande

Motionären anser i motion 2025/26:12 (SD) att flera kommuner och regioner sköter sin roll som arbetsgivare på ett sätt som inte är önskvärt och anser därför att regeringen bör utreda hur man med lagstiftning kan komma till rätta med problematiken med att lösa ut anställda. Utskottet noterar att det i anställnings-skyddslagen finns bestämmelser om hur en anställning kan avslutas och att kommuner och regioner är skyldiga att följa dessa. Anställningsskyddslagen tillåter även att en arbetsgivare och en arbetstagare frivilligt kommer överens om att avsluta ett anställningsförhållande.

Utskottet har ingen anledning att ifrågasätta hur enskilda kommuner agerar som arbetsgivare. Mot denna bakgrund finner utskottet inte skäl att ta något initiativ på området, varför yrkandet bör avslås.

## Enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen.

## Motionen

I motion 2025/26:730 av Nima Gholam Ali Pour (SD) anser motionären att det ska vara möjligt för enskilda som inte är organiserade att väcka talan i Arbetsdomstolen om det finns synnerliga skäl.

## Gällande rätt

### Arbetstvistlagen

Arbetsdomstolen är en specialdomstol med uppgift att pröva tvister om kollektivavtal eller andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. För att en arbetstvist ska få föras direkt till Arbetsdomstolen krävs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, nedan arbetstvistlagen, som huvudregel två saker. Talan måste väckas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av en arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. Målet måste vidare gälla

- en tvist om kollektivavtal
- en tvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (t.ex. föreningsrättskränkning eller tvist om förhandlingsskyldighet) eller
- någon annan arbetstvist (t.ex. om uppsägning, lönefordran, diskriminering) mellan parter där parterna är bundna av kollektivavtal eller rör en arbetstagare som arbetar på en arbetsplats där kollektivavtal gäller.

En enskild arbetstagare eller arbetsgivare (som inte själv slutit kollektivavtal) kan inte väcka talan direkt hos Arbetsdomstolen. En enskild arbetstagare som inte är medlem i eller inte har stöd av någon arbetstagarorganisation och som vill väcka talan mot sin arbetsgivare eller tidigare arbetsgivare ska göra det vid en tingsrätt. Detsamma gäller normalt en arbetsgivare som inte har stöd av en arbetsgivarorganisation. Om en part är missnöjd med tingsrättens avgörande kan parten överklaga till Arbetsdomstolen. För prövning hos Arbetsdomstolen krävs då att domstolen meddelar prövningstillstånd. När det gäller de fall där talan kan väckas direkt hos Arbetsdomstolen gäller att denna domstol är första och enda domstol.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Ett motionsyrkande om talerätt vid Arbetsdomstolen behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 41 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### **Utskottets ställningstagande**

I motion 2025/26:730 (SD) föreslår motionären att det ska vara möjligt för enskilda, som inte är organiserade i någon arbetstagarorganisation, att väcka talan direkt i Arbetsdomstolen. Detta föreslås i stället för den ordning som gäller i dag, där det enligt huvudregeln är tvister som väcks av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som får föras direkt till Arbetsdomstolen.

Utskottet håller inte med motionären utan anser att den nuvarande ordningen väl överensstämmer med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Arbetsmarknadens parter bär ett stort ansvar för regleringen av arbetsvillkor och behöver därmed ett specialiserat forum för tvistelösning. Utskottet vill dock understryka att de allmänna domstolarna är tillgängliga för enskilda vilket innebär att en enskild arbetstagare som inte är medlem i en arbetstagarorganisation kan vända sig till tingsrätten för att väcka talan mot sin arbetsgivare, och att arbetstagaren kan överklaga tingsrättens avgörande till Arbetsdomstolen. För att Arbetsdomstolen ska ta upp tingsrättens avgörande till prövning krävs dock att prövningstillstånd beviljas av Arbetsdomstolen.

Mot bakgrund av det anförda ser utskottet inte skäl att ta något initiativ på området. Det aktuella yrkandet bör därför avslås.

## Övervakning och kontroll i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om övervakning och kontroll i arbetslivet.

Jämför reservation 17 (MP).

### Motionerna

I kommittémotion 2025/26:187 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) anför motionärerna att människor tillbringar en stor del av sitt liv på jobbet och att det därför är avgörande att arbetsplatsen inte bara är trygg och säker, utan också att den respekterar vår personliga integritet. Motionärerna anser därför att regeringen bör tillsätta en samlad utredning om integritet i arbetslivet med uppdrag att föreslå ett modernt, sammanhållet regelverk för arbetsgivares övervakning och kontroll av arbetstagare, inklusive digital övervakning, programvara och kamerabevakning, med krav på nödvändighet, proportionalitet och insyn (yrkande 1). Vidare anför motionärerna att rättsskyddet för anställda och arbetssökande som ifrågasätter otillåten övervakning eller kontroll bör stärkas, inklusive ett uttryckligt repressalieförbud samt utökad facklig talerätt i integritetsärenden (yrkande 2). Motionärerna anser även att arbetsgivares möjligheter till alkohol- och drogtestar bör begränsas till situationer med tydligt syfte, säker metod och dokumenterat säkerhets- eller riskmotiv samt om att generella eller rutinmässiga slumpmässiga tester utan sådan motivering inte ska tillåtas (yrkande 3).

Dessutom anser motionärerna att oreglerad hantering av uppgifter om brott (t.ex. utdrag ur belastningsregistret) utan särskilt lagstöd bör förbjudas, med tydliga undantag endast för yrken där det är nödvändigt (yrkande 4). Vidare anser motionärerna att bakgrundskontroller bör regleras så att de endast får omfatta uppgifter som är direkt relevanta för den sökta eller innehavda tjänsten samt om att breda sökningar i sociala medier eller uppgifter utan yrkeskoppling inte ska tillåtas (yrkande 5). Slutligen anser motionärerna att Integritetsskyddsmyndigheten bör få i uppdrag att regelbundet kartlägga omfattningen av övervakning och kontroll i arbetslivet och årligen redovisa utvecklingen till riksdagen (yrkande 6).

I motion 2025/26:1747 av Jan Ericson (M) anför motionären att det inom statlig verksamhet förekommer missförhållanden som behöver undersökas, åtgärdas och följas upp och att regeringen därför bör överväga att inrätta en visselblåsarfunktion för statligt anställda.

I motion 2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) anser motionären att det bör införas ett stärkt integritetsskydd för arbetstagare, genom att tydligare reglera när arbetsgivare får begära prover, hälsotester eller annan känslig information samt säkerställa att sådana åtgärder endast används när det är nödvändigt och proportionerligt (yrkande 1).

## Bakgrund

### *Pågående lagstiftningsprojekt om bakgrunds- och registerkontroller*

#### **Utredning om bakgrundskontroller**

Regeringen har gett en särskild utredare i uppdrag att se över behovet av och förutsättningarna för att göra bakgrundskontroller i såväl offentlig som privat sektor. Syftet med utredningen är att ge verksamheter ändamålsenliga verktyg inför och under anställning m.m. för att kunna förebygga de risker som förekomsten av personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner innebär på arbetsplatser, som t.ex. infiltration och annan otillbörlig påverkan (Utredningen om bakgrundskontroller, Ju 2025:19, dir. 2025:83). Uppdraget ska redovisas senast den 11 mars 2027.

#### **Utökade registerkontroller vid anställning i kommun**

Regeringen beslutade i februari 2024 att ge en utredare i uppdrag att se över om kommunerna bör få utökade möjligheter att göra bakgrundskontroller av anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna.

I promemorian Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (Ds 2024:24) lämnas förslag om att införa en möjlighet till kontroller av belastnings- och misstankeregister av den som ska arbeta med äldre eller personer med funktionsnedsättning. Vidare föreslås utökade kontroller av belastnings- och misstankeregister av personer som ska arbeta med barn med funktionshinder. Slutligen föreslås det att kommuner ska få möjlighet att besluta om registerkontroller vid anställning till befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag, t.ex. befattningar i chefsställning. Promemorian har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet.

#### **Utökade registerkontroller inom utbildningsväsendet**

I en lagrådsremiss, som beslutades den 22 januari 2026, föreslår regeringen att den registerkontroll som ska göras när någon ska anställas eller på annat sätt tas emot inom skolväsendet och annan pedagogisk verksamhet ska utökas. Förslagen innebär att registerkontrollen även ska omfatta vissa uppgifter i misstankeregistret, inte enbart belastningsregistret. Vidare föreslås att registerutdraget inte får vara äldre än sex månader när det visas upp, till skillnad från ett år som gäller i dag.

Dessutom föreslås att tidsgränsen för när den som får anställas eller på annat sätt tas emot hos samma arbetsgivare utan att på nytt visa upp ett registerutdrag ska sänkas från ett år till sex månader. När det gäller kommunal vuxenutbildning föreslås att registerkontroll ska göras även av den som ska anställas inom sådan verksamhet. Syftet med förslagen är att öka skyddet för barn och elever mot våld och andra övergrepp samt mot olämplig påverkan. Regeringen planerar att överlämna en proposition i ärendet till riksdagen våren 2026.

## *Lagstiftning*

### **Förordningsändringar om utökade möjligheter till registerkontroll**

Regeringen har beslutat om förordningsändringar som ger Kriminalvården, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, Domstolsverket, de allmänna domstolarna och de allmänna förvaltningsdomstolarna utökade möjligheter att kontrollera personer inför anställning, uppdragstagare och personer som ska arbeta med dömda personer utanför anstalter. Förordningsändringarna trädde i kraft den 23 juni 2025.

### **Visselblåsarlagen**

I december 2021 trädde lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden och vissa ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i kraft (prop. 2020/21:193, bet. 2021/22:AU3, rskr. 2021/22:9). Genom ändringarna genomfördes Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, det s.k. visselblåsårdirektivet. Förslaget innebär att den tidigare lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden ersattes av den nya lagen. Lagändringarna innebär bl.a. att fler personer omfattas av skyddet för visselblåsare, att det införs krav på vissa verksamhetsutövare att inrätta interna rapporteringskanaler, att det införs en ordning för hur rapporter om missförhållanden ska tas om hand och att uppgifter om visselblåsares identitet ska omfattas av sekretess. Arbetsmiljöverket ska bl.a. hantera rapporter som inte omfattas av någon annan behörig myndighets ansvarsområde och vara tillsynsmyndighet för att se till att arbetsgivare inrättar interna visselblåsarfunktioner.

### **Lagen om belastningsregister**

I belastningsregistret finns bl.a. uppgift om påföljd för brott och kontaktförbud. Registret förs av Polismyndigheten. Det övergripande syftet med belastningsregistret är att olika myndigheter, framför allt de brottsbekämpande och rättsvårdande myndigheterna, på ett enkelt sätt ska få tillgång till de uppgifter som behövs i deras verksamhet. Bestämmelser om bl.a. registrets innehåll och möjligheten för myndigheter och enskilda att ta del av uppgifterna i det finns framför allt i lagen (1998:620) om belastningsregister och förordningen (1999:1134) om belastningsregister. För uppgifter i registret gäller absolut sekretess enligt 35 kap. 3 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Enskilda har dock rätt till insyn i registret, genom att avgiftsfritt på begäran skriftligen få ta del av samtliga uppgifter om sig själva, (9 § lagen om belastningsregister). Den enskildas insyns rätt har sin grund i principen om att enskilda har rätt att få ta del av registeruppgifter som rör dem själva.

### **Medbestämmandelagen**

Reglerna om den grundläggande förhandlingsrätten för fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare finns i 10 § medbestämmandelagen. Där regleras vilka som har rätt att förhandla och vilka frågor som omfattas av förhandlingsrätten. Om förhandlingsfrågan på något sätt rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och förhandlingen förs för en eller flera medlemmar omfattas det av förhandlingsrätten.

### **Hälsokontroller inom offentlig sektor**

Inom offentlig sektor gäller att den enskilde är skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp i form av t.ex. alkohol-, drog- och hälsotester (2 kap. 6 § regeringsformen). Enligt 30 § lagen (1994:260) om offentlig anställning kan en arbetsgivare dock, om det finns stöd i kollektivavtal eller i föreskrift av regeringen, kräva att en arbetstagare regelbundet genomgår hälsoundersökningar. Detta är aktuellt om arbetstagaren har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa, eller betydande skador på miljö eller egendom.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om övervakning och kontroll behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 43 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2024/25:129).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis understryka den självklara utgångspunkten att arbetstagares personliga integritet ska värnas. Det behövs ett regelverk med en god skyddsnivå att falla tillbaka på för arbetstagare, eftersom dessa oftast är den svagare parten i ett anställningsförhållande, eller redan vid ett ansökningsförfarande. Frågan om den personliga integriteten i arbetslivet är dock komplex och innebär svåra avvägningar mellan olika intressen. I grunden handlar det om att arbetsgivarens intresse av att kunna utföra den kontroll som krävs för att ta ansvar för bl.a. säkerheten på arbetsplatsen måste vägas mot arbetstagarens skydd av den personliga integriteten som skyddas av bl.a. regeringsformen och den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna. Utskottet kan i sammanhanget konstatera att ny teknik gör det möjligt för arbetsgivare att övervaka och kontrollera arbetstagare i större utsträckning nu än tidigare.

Gemensamt för motionerna i detta avsnitt är att motionärerna har förslag som syftar till att stärka integritetsskyddet för arbetstagare och personer som är aktuella för anställning. Utskottet har visserligen förståelse för motionärernas intentioner och vill återigen betona vikten av att arbetsgivarens intresse av kontroll och övervakning måste vägas mot arbetstagarens behov av

skydd av den personliga integriteten. Utskottet anser för den skull inte att det finns skäl att föreslå sådana övergripande utredningsåtgärder eller regelbundna kartläggningar som föreslås i kommittémotion 2025/26:187 (MP) yrkandena 1 och 6. Utskottet litar till att regeringen vid behov vidtar relevanta åtgärder på området och anser att yrkandena bör avslås.

I nämnda kommittémotion yrkandena 4 och 5 tar motionärerna särskilt upp frågan om att begränsa arbetsgivares möjligheter att göra bakgrundskontroller och inhämta uppgifter om brott genom t.ex. belastningsregistret i fråga om personer som är aktuella för anställning. Utskottet kan visserligen även här sympatisera med motionärernas intentioner, men gör en annan bedömning än motionärerna när det gäller vilka åtgärder som bör vidtas, och vilken inriktning de bör ha.

Utskottet noterar att arbetsgivares behov av att kunna göra bakgrundskontroller och inhämta utdrag ur belastningsregistret i fråga om personer som är aktuella för anställning har varit särskilt uppmärksammat på senare tid och att det finns exempel på situationer där personer med brottsliga eller andra skadliga intentioner anställts i offentliga verksamheter och i näringslivet. Utskottet välkomnar därför att regeringen har vidtagit flera åtgärder när det gäller bakgrundskontroller och registerkontroller, bl.a. i form av utredningar och förordningsändringar, och noterar särskilt den nyligen beslutade lagrådsremissen om utökade registerkontroller inom skolans område. Det är utskottets förhoppning att ovanstående insatser från regeringens sida kommer att leda till en större tydlighet och förutsägbarhet både för personer som är aktuella för anställning och för arbetsgivare när det gäller frågan om arbetsgivares möjligheter att göra bakgrundskontroller och begära utdrag ur belastningsregistret. Utskottet kommer att följa det pågående arbetet, som inte bör föregripas. Utskottet anser mot denna bakgrund att de aktuella yrkandena bör avslås.

I ovannämnda kommittémotion yrkande 3 och motion 2025/26:1504 yrkande 1 finns förslag om att arbetsgivares möjligheter till alkohol-, drog- och hälsotester bör begränsas. Som framgått ovan är utskottets utgångspunkt att det alltid måste göras en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att utföra alkohol-, drog- och hälsotester och den enskilda arbetstagarens personliga integritet. Med detta sagt noterar utskottet, när det gäller privat sektor, att parterna genom kollektivavtal har möjlighet att reglera huruvida alkohol-, drog- och hälsotester ska få användas. Utskottet känner inte till att parterna haft önskemål om att dessa frågor skulle vara något för lagstiftaren att ta sig an. När det gäller offentlig sektor anser utskottet att den nuvarande regleringen om hälsokontroller i lagen om offentlig anställning och skyddet mot påtvingat kroppsligt ingrepp i regeringsformen är väl avvägd. Mot denna bakgrund ser utskottet ingen anledning att rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av de aktuella yrkandena, som därmed bör avslås.

När det slutligen gäller förslagen i kommittémotion 2025/26:187 (MP) yrkande 2 om att rättsskyddet för anställda som ifrågasätter otillåten övervakning och kontroll bör stärkas genom ett repressalieförbud och genom en

utökad facklig talerätt, och i motion 2025/26:1747 (M) om att det bör inrättas en visselblåsarfunktion för statligt anställda, anser utskottet att det nuvarande regelverket genom bl.a. visselblåsarlagen och medbestämmandelagen är väl avvägt och ger arbetstagarna ett gott skydd i samband med ifrågasättande av oegentligheter på arbetsplatsen. Utskottet ser därmed inte skäl för riksdagen att rikta ett tillkännagivande till regeringen med anledning av förslagen, och yrkandena bör därför avslås.

## Krav på svenskt medborgarskap för anställning vid Migrationsverket

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om krav på svenskt medborgarskap för anställning vid Migrationsverket.

### Motionen

I motion 2025/26:2392 av Markus Wiechel (SD) anser motionären att det bör införas krav på svenskt medborgarskap för anställning vid Migrationsverket.

### Bakgrund

#### *Krav på svenskt medborgarskap för statlig anställning*

Enligt 12 kap. 6 § regeringsformen ska riksdagens ombudsmän, riksrevisorn och justitiekanslern vara svenska medborgare. I övrigt får krav på svenskt medborgarskap för behörighet att inneha en anställning eller utöva ett uppdrag hos staten eller en kommun uppställas endast i lag eller enligt förutsättningar som anges i lag. Enligt 5 § lagen (1994:260) om offentlig anställning gäller utöver de krav på svenskt medborgarskap som följer av regeringsformen eller någon annan lag att bara svenska medborgare får ha en anställning som åklagare eller polis eller ha en militär anställning. I 6 § lagen om offentlig anställning anges att regeringen får föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får ha

1. anställning inom Regeringskansliet eller utrikesförvaltningen
2. statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning eller handläggning av frågor som rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer
3. statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga, allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

## Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om krav på svenskt medborgarskap för anställning inom den offentliga sektorn behandlades senast av Konstitutionsutskottet i betänkande 2024/25:KU23 Offentlig förvaltning (s. 12 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2024/25:98).

## Utskottets ställningstagande

I motion 2025/26:2392 (SD) anser motionären att det bör införas krav på svenskt medborgarskap för anställning vid Migrationsverket. Utskottet noterar att det i lagen om offentlig anställning finns bestämmelser om att det för vissa statliga tjänster finns krav på svenskt medborgarskap och att regeringen får föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får inneha vissa specifika anställningar. Utskottet bedömer att det aktuella regelverket är väl avvägt och ser inte skäl för riksdagen att ta något initiativ med anledning av motionsyrkandet. Yrkandet ska därmed avslås.

## Arbetstid

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om förkortad arbetstid, dygnsvila och jour samt delade turer.

Jämför reservation 18 (V, MP), 19 (V), 20 (C) och 21 (V).

## Motionerna

### Förkortad arbetstid

I kommittémotion 2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anför motionärerna att förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda samtidigt som behovet av arbetstidsförkortning är stort. Motionärerna föreslår därför att en utredning tillsätts för att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning (yrkande 25).

I motion 2025/26:300 anser Fredrik Lindahl (SD) att förbättringar och andra förslag på åtgärder som avser arbetsmiljö och arbetsmarknad för nattarbetare bör utredas. Motionären nämner bl.a. arbetstidsförkortning som ett förslag.

I motion 2025/26:1532 av Emma Ahlström Köster (M) lyfter motionären fram att pensionsåldrarna har höjts successivt, men att incitamenten i systemet inte har hängt med. Motionären anser därför att regeringen bör se över möjligheten att införa en moderniserad s.k. 80-90-modell (yrkande 1).

I motion 2025/26:932 av Jamal El-Haj (-) anser motionären att riksdagen bör uttala sitt stöd för en successiv arbetstidsförkortning till fyra dagars

arbetsvecka, där modellen bygger på ett gemensamt ansvar mellan arbetstagare, arbetsgivare, fack och näringsliv (yrkande 1) och att en sådan modell bör genomföras stegvis för att stärka jämställdheten, öka ungas och äldres deltagande i arbetslivet samt främja produktivitet, hälsa och social hållbarhet i Sverige (yrkande 2).

### *Dygnsvila och jour m.m.*

I kommittémotion 2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anför motionärerna att natt- och skiftarbete sliter hårt på människor och att det är viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider. Motionärerna föreslår därför att arbetstidslagen (1982:673) ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6 (yrkande 22). Vidare föreslår motionärerna att arbetstidslagen ses över i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över när den anställda förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete (yrkande 23).

I kommittémotion 2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) anser motionärerna att lagstiftningen om nattarbete är förlegad och förhindrar nya innovativa företag att verka i Sverige. Motionärerna föreslår därför att även företag utan kollektivavtal bör ha möjlighet till nattarbete (yrkande 13).

### *Delade turer*

I kommittémotion 2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att det inte är rimligt att arbetstagare tvingas att betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning. Motionärerna anser därför att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning (yrkande 21).

## **Bakgrund**

### *Arbetstidslagen*

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Enligt 5 § får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan.

Lagen tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till och vad som gäller för nattvila m.m. I 6 § föreskrivs att om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte den tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

I 13 § föreskrivs att alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). I dygnsvilan

ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och kl. 5. I 13 a § regleras arbetstiden för nattarbetande. Av bestämmelsen framgår bl.a. att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Av 19 § framgår att Arbetsmiljöverket kan medge avvikelse (dispens) från bl.a. 13 §, om kollektivavtal inte kan träffas och om det finns särskilda skäl.

Arbetstidslagen innehåller inte några direkta regler om arbetstidens förläggning i meningen när arbetet ska utföras. Direkta bestämmelser om arbetstidens förläggning finns i stället i många fall i kollektivavtal.

Parterna på den svenska arbetsmarknaden är aktiva när det gäller att reglera arbetstidsfrågor i centrala och lokala kollektivavtal inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser enligt vad som anges i 3 § arbetstidslagen. Från vissa bestämmelser får avvikelser även göras med stöd av lokala kollektivavtal. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. arbetstidsförkortning i olika former, villkor för dygnsvila och jour samt förbud mot delade turer.

Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetstidslagen och kan utfärda viten, förbud och förelägganden vid överträdelser av denna. För de delar som har kollektivavtalsreglerats utövas tillsynen av parterna.

### *EU:s arbetstidsdirektiv*

På EU-nivå finns på arbetstidsområdet bl.a. Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, kallat arbetstidsdirektivet.

Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Artiklarna 17 och 18 tillåter att undantag görs från vissa bestämmelser i direktivet genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal om vissa angivna förutsättningar är uppfyllda.

### *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd*

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete finns det preciserade krav när det gäller bl.a. arbetstidens förläggning. Av 2 kap. 9 § framgår det att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. I de allmänna råden till denna bestämmelse anges det att arbetsgivaren redan vid planeringen av arbetet bör ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Delade arbetspass ges som ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa.

## Tidigare riksdagsbehandling

I betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid behandlade utskottet senast motionsyrkanden om arbetstidsförkortning (s. 45 f.), dygnsvila och jour (s. 47 f.) och delade turer (s. 49 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis understryka att det i första hand är upp till arbetsmarknadens parter att hantera arbetstidsfrågor på ett sätt som passar aktuell bransch, utan inblandning av staten. Således är arbetstidslagen i stor utsträckning dispositiv, vilket innebär att arbetsgivarorganisationer eller enskilda arbetsgivare genom kollektivavtal med en arbetstagarorganisation kan komma överens om avsteg från lagen i sin helhet eller i vissa delar. Avtal med en enskild arbetstagarpart får dock inte medföra undantag från lagen till arbetstagarens nackdel. Inte heller får kollektivavtalade avsteg från arbetstidslagen medföra mindre förmånliga villkor än de som arbetstagarparten har enligt EU:s arbetstidsdirektiv.

Gemensamt för motionerna i detta avsnitt är att motionärerna har förslag om att på olika sätt förbättra arbetstagares villkor när det gäller arbetstid. Förslagen handlar om förkortad arbetstid, dygnsvila och jour samt delade turer.

När det gäller förslagen om förkortad arbetstid, som väcks i kommittémotion 2025/26:2371 (V) yrkande 25 samt i motionerna 2025/26:300 (SD) och 2025/26:932 (-) konstaterar utskottet att arbetstidslagen innehåller bestämmelser om att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan, en bestämmelse som infördes 1973. Det var således många år sedan frågan om en generell arbetstidsreglering var föremål för lagstiftning. Däremot noterar utskottet att frågan om förkortad arbetstid då och då genom åren varit föremål för debatt, oftast inför förhandlingar om nya avtal på arbetsmarknaden, och att frågan för närvarande diskuteras mellan olika parter på arbetsmarknaden.

Utskottet vill understryka den roll som arbetsmarknadens parter har för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagarpart, bl.a. när det gäller arbetstidsförkortning. Utskottet noterar flera exempel på kollektivavtal där frågan har fått olika typer av lösningar. Utskottet har inte uppfattat att parterna har önskemål om att detta skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an. I stället är parterna tydliga med att arbetstidsförkortning är en partsfråga, vilket utskottet helt ställer sig bakom.

I sammanhanget vill utskottet också lyfta fram att Sverige har stora behov av investeringar, bl.a. inom områdena försvar, brottsbekämpning och infrastruktur. För att klara finansieringen behöver ekonomin växa med fler arbetade timmar och fler personer i arbete. Utskottet anser att en lagstiftning om förkortad arbetstid skulle riskera att leda till inställda operationer i vården, färre lärlarleda lektioner och att polisen inte kan bekämpa fler brott, samtidigt

som den ekonomiska tillväxten skulle försvagas. Sverige behöver, tvärt emot vad motionärerna förespråkar, fler som arbetar mer.

Med det ovan anförda anser utskottet att riksdagen bör avslå yrkandena.

Även när det gäller frågan om dygnsvila och definitionen av vad som anses vara arbetstid, vilket det framförs förslag om i kommittémotionerna 2025/26:2371 (V) yrkandena 22 och 23 och 2025/26:3191 (C) yrkande 13, vill utskottet framhålla att arbetstidslagen ger arbetsmarknadens parter möjlighet att ta ett stort ansvar för att själva reglera arbetstidsfrågor på ett sätt som passar deras respektive branscher. Utskottet vill i sammanhanget även lyfta fram Arbetsmiljöverkets viktiga tillsynsuppdrag över arbetstidslagen som kan bidra till en bättre efterlevnad av regelverket för arbetstiden. Utskottet anser därmed att yrkandena bör avslås.

När det gäller s.k. delade turer framhåller motionärerna i kommittémotion 2025/26:2371 (V) yrkande 21 de utmaningar som finns med att ha en uppdelad arbetsdag, vilket är vanligt inom vårdsektorn. Utskottet har visserligen förståelse för att delade turer ibland kan få negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv, men samtidigt är frågan om och hur delade turer bör regleras inte enkel. Utskottet noterar att det inte finns några särskilda lagreglerade bestämmelser som gäller just frågan om delade turer, men att de yttre gränserna för arbetstidens förläggning regleras i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Utskottet noterar också att det i Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns preciserade krav när det gäller arbetstidens förläggning, bl.a. om att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att förläggningen av arbetstiden leder till ohälsa hos arbetstagarna. I de tillhörande Allmänna råden anges delade arbetspass som ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa. Vidare anser utskottet att frågan om delade turer är av sådan natur att den lämpar sig väl för parterna att diskutera och komma överens om i kollektivavtal, anpassade till respektive bransch. Yrkandena bör därmed avslås.

När det gäller frågan som tas upp i kommittémotion 2025/26:3191 (C) yrkande 13 om att även företag utan kollektivavtal bör ha möjlighet till nattarbete konstaterar utskottet att Arbetsmiljöverket har möjlighet att besluta om att göra undantag från bl.a. bestämmelsen om dygnsvila i arbetstidslagen. Det som krävs för att Arbetsmiljöverket ska bevilja dispens är att företaget i fråga kan visa att det har försökt träffa kollektivavtal om undantag eller ändringar från arbetstidslagen och att det finns särskilda skäl. Utskottet anser att regleringen om dispens är väl avvägd och ser inget behov av att förändra regleringen. Yrkandena bör därför avslås.

Med det ovan anförda bör även förslaget om att införa en s.k. 80/90-modell i motion 2025/26:1532 (M) yrkande 1 avslås.

## Villkoren vid husligt arbete

**Utskottets förslag i korthet**

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om villkoren vid husligt arbete.

Jämför reservation 22 (S).

**Motionen**

I kommittémotion 2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 33 vill motionärerna att det ska göras en översyn av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (nedan lagen om husligt arbete). Motionärerna framhåller att vissa förbättringar har gjorts på området men att ytterligare åtgärder behövs för att ge arbetstagare som jobbar hemma hos andra samma villkor som andra yrkesgrupper i fråga om bl.a. arbetstider och arbetsmiljö.

**Bakgrund***Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete*

Olika bestämmelser gäller för hushållsarbetare i allmänhet och hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. För de senare gäller inte lagen (1982:80) om anställningsskydd eller arbetstidslagen (1982:673). Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas i stället av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (nedan lagen om husligt arbete). Alla hushållsarbetare omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160) och diskrimineringslagen (2008:567). I lagen om husligt arbete regleras bl.a. arbetstidsfrågor och hur ett anställningsavtal kan ingås och upphöra. En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot vissa bestämmelser i lagen kan bli skyldig att betala ersättning för den skada som uppkommer. Lagen om husligt arbete är tvingande.

I juni 2011 antog Internationella arbetstagarorganisationens (ILO) beslutande församling konvention nr 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionens syfte är att ge anständiga arbetsvillkor för alla hushållsarbetare som yrkesmässigt och inte tillfälligt eller sporadiskt utför hushållsarbete. Konventionen behandlar frågor som rör hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter, skydd för unga arbetstagare och skydd mot påtvingat arbete eller tvångsarbete och olika former av brottsliga handlingar. Vidare regleras rätten till skäliga anställningsvillkor och rätten till information om anställningsförhållandena. Vid Sveriges anslutning till konventionen fick arbetstagare i husligt arbete bl.a. rätt till skriftlig information om grundläggande anställningsvillkor (prop. 2017/18:272, bet. 2018/19:AU3, rskr. 2018/19:15).

Rätten till information för hushållsarbetare förstärktes ytterligare vid genomförandet av EU:s s.k. arbetsvillkorsdirektiv samtidigt som hushållsarbetarna tillerkändes nya rättigheter, t.ex. rätten att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad (prop. 2021/22:151, bet. 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289).

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Ett motionsyrkande om en översyn av lagen om husligt arbete behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 51 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### **Utskottets ställningstagande**

Situationen för arbetstagare som arbetar hemma hos andra tas upp i kommittémotion 2025/26:3590 (S), i vilken motionärerna i yrkande 33 vill att det görs en översyn av lagen om husligt arbete. Som utskottet framhållit många gånger tidigare i detta betänkande ska givetvis alla som arbetar, däribland de som arbetar i arbetsgivarens hushåll, ha goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö. I likhet med motionärerna konstaterar utskottet att regelverket för denna grupp har moderniserats genom lagändringar som gjordes i samband med Sveriges anslutning till ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Genom ändringarna 2019 fick hushållsarbetare bl.a. en laglig rätt till skriftlig information om grundläggande anställningsvillkor. Vidare noterar utskottet att rätten till information för hushållsarbetare förstärktes ytterligare vid genomförandet av EU:s s.k. arbetsvillkorsdirektiv i svensk rätt 2022. I samband med detta tillerkändes hushållsarbetare även nya rättigheter, t.ex. rätten att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Utskottet vill också understryka att arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen gäller fullt ut även vid arbete i arbetsgivarens hushåll.

Sammantaget kan utskottet konstatera att husligt arbete är ett område där flera förändringar har gjorts relativt nyligen för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön. Till skillnad från motionärerna kan utskottet därmed inte se skäl att ta något initiativ på området. Yrkandet bör därför avslås.

## Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU

**Utskottets förslag i korthet**

Riksdagen avslår motionsyrkanden om den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU.

Jämför reservation 23 (C).

**Motionerna**

I kommittémotion 2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) kräver motionärerna att regeringen agerar för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen (yrkande 9). Motionärerna framhåller att de rättsligt bindande initiativ på det socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska området som följt i spåren av den s.k. sociala pelaren innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen hotas.

I motion 2025/26:2114 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) anser motionären att regeringen bör se över möjligheterna till ett arbetstidsdirektiv som möjliggör dygnsarbete inom blåljusverksamheten på svensk arbetsmarknad för att säkra kompetens och civilt försvar. Samma motionär anför i motion 2025/26:2449 att regeringen bör se över möjligheten att införa en statlig reglering av blåljuspersonals arbetstider för att möjliggöra dygnspass i ordinarie schema.

**Bakgrund***EU:s arbetstidsdirektiv och arbetstidslagen***Arbetstidsdirektivet**

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, kallat arbetstidsdirektivet, reglerar arbetstid och semester för arbetstagare. Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsstaterna bl.a. vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Artiklarna 17 och 18 tillåter att undantag görs från vissa bestämmelser i direktivet genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal om vissa angivna förutsättningar är uppfyllda. Enligt artikel 24 ska medlemsländerna rapportera tillämpningen av direktivet till EU-kommissionen.

**Arbetstidslagen**

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, bl.a. hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år och vad som gäller för nattvila. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser (3 §). Undantag och avvikelser från arbetstidslagen som en följd av arbetstidsdirektivet får endast göras under förutsättning att det inte innebär

att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av direktivet. Arbetstidsdirektivets dygnsviloregel genomförs i svensk rätt genom 13 §. Där föreskrivs att alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och kl. 5. Av 19 § framgår att Arbetsmiljöverket kan medge avvikelse (dispens) från bl.a. 13 §, om kollektivavtal inte kan träffas och om det finns särskilda skäl.

### **Ändrade kollektivavtalsbestämmelser inom kommuner och regioner**

Sedan den 1 oktober 2023 respektive den 1 februari 2024 gäller som huvudregel att alla medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila. Bestämmelserna i kollektivavtalet ändrades och anpassades till de skyddsregler som finns om minsta dygnsvila i EU:s arbetstidsdirektiv efter att EU-kommissionen uppmärksammat att det fanns brister i avtalet i fråga om reglering om dygnsvila. Viss möjlighet till undantag från regler om minst 11 timmars dygnsvila finns. Möjligheten att göra undantag är mycket restriktiv och kan bara bli aktuell i verksamheter som har uppdrag att skydda liv, hälsa och säkerhet. Varje undantag förutsätter dessutom att det inte är möjligt att klara bemanningen på annat sätt. För att skydda medarbetare som får förkortad dygnsvila infördes även regler om hur kompenserande vila ska förläggas.

### *Den europeiska pelaren för sociala rättigheter*

I april 2017 presenterade kommissionen ett meddelande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter i syfte att främja en positiv utveckling i medlemsstaterna och uppåtående social konvergens inom EU (COM(2017) 250) och ett förslag till interinstitutionell proklamation bestående av 20 principer som bedömdes vara nödvändiga för välfungerande och rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem (COM(2017) 251). Efter att alla medlemsstater gett sitt godkännande vid rådets möte för arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor i oktober 2017 undertecknades vid toppmötet för rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017 ett gemensamt uttalande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och Europeiska unionens råd.

I mars 2021 presenterade kommissionen en handlingsplan för genomförandet av den sociala pelaren (COM(2021) 102). I handlingsplanen presenteras bl.a. förslag till nya överordnade mål som ska uppnås senast 2030 på det sociala området när det gäller sysselsättning, utbildning och fattigdomsbekämpning. Meddelandet beskriver vidare både vad kommissionen hittills har gjort och de initiativ som kommissionen avser att ta på området för att stödja genomförandet av den sociala pelaren.

Kommissionen aviserar i sitt arbetsprogram för 2025 (COM(2025) 45) att den avser att presentera en ny handlingsplan för genomförandet av den sociala pelaren.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 53 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

### **Utskottets ställningstagande**

Sverige blev medlem i EU för drygt 30 år sedan och ända sedan dess har det pågått en diskussion om huruvida den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad eller om den kan förbli intakt. Utskottet vill framhålla att den svenska modellen, där arbetsmarknadens parter kommer överens om villkor och löser konflikter på arbetsmarknaden, i internationella sammanhang är unik och att den måste värnas.

Utskottet kan konstatera att sedan den europeiska pelaren för sociala rättigheter sjösattes 2017 har EU-kommissionen lagt fram inte mindre än sex arbetsrättsliga direktiv, varav fem redan har antagits av EU:s institutioner. Det handlar om det s.k. balansdirektivet, arbetsvillkorsdirektivet, minimilönedirektivet, lönetransparensdirektivet, plattformsdirektivet och praktikantdirektivet. Utskottet har därför förståelse för de farhågor som kommer till uttryck i kommittémotion 2025/26:3191 (C) yrkande 9 och motion 2025/26:2114 (M) och har samma grundinställning som motionärerna när det gäller vilken roll EU ska ha på arbetsmarknadsområdet.

Som utskottet framhållit många gånger tidigare är det i EU-sammanhang en viktig utgångspunkt att förutsättningarna och systemen skiljer sig åt väsentligt mellan EU:s medlemsländer när det gäller vilken arbetsmarknadsmodell de har. Utskottet kan inte nog betona vikten av att värna den ordning som gäller på den svenska arbetsmarknaden, och att förslag från kommissionen respekterar det nationella handlingsutrymmet. Utskottet har konsekvent hållit fast vid denna inställning när det under senare år har behandlat förslagen till EU-lagstiftning på arbetsrättens område.

Utskottet konstaterar vidare att även regeringen, som företräder Sverige inom EU-samarbetet, har drivit denna linje och fortsätter att vara tydlig och konsekvent i sin ståndpunkt att den svenska arbetsmarknadsmodellen måste värnas i EU-sammanhang. Utskottet har ingen anledning att ifrågasätta att regeringen även framöver målmedvetet och med full kraft kommer att värna Sveriges intressen överlag, och inte minst när det gäller den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet ser därmed inte skäl att ta något initiativ med anledning av de aktuella yrkandena, som därför bör avslås.

I motion 2025/26:2449 (M) anser motionären att regeringen bör se över möjligheten att införa en statlig reglering av blåljuspersonalens arbetstider för att möjliggöra dygnspass i ordinarie schema. Utskottet konstaterar att såväl kollektivavtal som dispens av Arbetsmiljöverket kan medföra att nattarbete tillåts. Vidare är det möjligt att göra avvikelser från huvudregeln om dygnsvila om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och kl. 5. Utskottet anser att regleringen är väl avvägd och ser inte anledning att ta något initiativ med anledning av yrkandet, som bör avslås.

## Global Deal

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om Global Deal.  
Jämför reservation 24 (S).

### Motionen

I kommittémotion 2025/26:3593 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) framhåller motionärerna att Sverige genom det globala partnerskapet Global Deal kan verka för en global handel som stärker den sociala dialogen, ökar takten i klimatomställningen och bidrar till anständiga arbetsvillkor för arbetstagare runt om i världen. Motionärerna anser att Sverige ska verka för att utöka och utveckla Global Deal (yrkande 36).

### Bakgrund

År 2016 lanserade Sverige initiativet Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, kallat Global Deal. Syftet är att, tillsammans med Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD), göra en global satsning på social dialog och bättre villkor på arbetsmarknaden globalt. Initiativet handlar om att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Satsningen syftar till att skapa bättre löner, bättre arbetsvillkor, ökad jämställdhet och mer jämlikhet för arbetare runt om i världen. I centrum står social dialog enligt den modell som länge använts i Skandinavien.

I ett interpellationssvar den 22 november 2024 konstaterade bistånds- och utrikeshandelsminister Benjamin Dousa (M) att Sverige länge varit den enda bidragsgivaren, men att både antalet partner och extern finansiering till Global Deal har ökat under de senaste åren. I ljuset av den positiva utvecklingen gör regeringen bedömningen att tiden är mogen för andra partner att ta en mer framträdande roll, inklusive när det gäller ordförandeskapet.

## **Tidigare riksdagsbehandling**

Ett motionsyrkande om Global Deal behandlades senast av utskottet i betänkande 2024/25:AU7 Arbetsrätt och arbetstid (s. 59 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2024/25:129).

## **Utskottets ställningstagande**

Initiativet Global Deal är, konstaterar utskottet, ett globalt samarbete som framhåller vikten av social dialog på arbetsmarknader runt om i världen. Med tanke på den centrala roll som social dialog spelar inom den svenska arbetsmarknadsmodellen anser utskottet att det är logiskt att Sverige var en av de drivande krafterna bakom detta globala initiativ.

Motionärerna i kommittémotion 2025/26:3593 (S) anser i yrkande 36 att det finns en stor potential i att fördjupa samarbetet inom Global Deal och att regeringen därför bör verka för att Global Deal utökas och utvecklas. Utskottet för sin del noterar att Sverige under en period var den enda bidragsgivaren till initiativet, men att både antalet partner och extern finansiering till Global Deal har ökat under de senaste åren. Utskottet kan därför instämma med regeringen i att andra partner bör ha en mer framträdande roll i samarbetet, även när det gäller ordförandeskapet. Utskottet anser också att detta kan ses som ett led i att stödja utvecklingen av Global Deal till ett självständigt internationellt initiativ.

Mot denna bakgrund anser utskottet att det aktuella yrkandet bör avslås.

# Reservationer

## 1. Tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 samt avslår motion

2025/26:622 av Jamal El-Haj (-).

### *Ställningstagande*

Ett tydligt problem på den svenska arbetsmarknaden är att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar trots att de har ett kontinuerligt arbetskraftsbehov. Det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Särskilt oroväckande är det att de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar, såsom särskild visstid och olika former av behovsanställningar, är de former av tidsbegränsade anställningar som har ökat mest de senaste 15 åren.

I utredningens slutbetänkande Tid för trygghet finns flera intressanta förslag som syftar till att öka tryggheten för personer med intermittenta anställningar. Jag konstaterar att slutbetänkandet ännu inte skickats på remiss och att varken parternas principöverenskommelse eller propositionen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden innehöll några förslag för att motverka missbruket av intermittenta anställningar.

När det gäller vikariat är poängen med en sådan anställning att det finns ett personsamband. I verkligheten används vikariat ibland på vaga grunder där det kan vara oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är inte acceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt.

När en provanställning avbryts behöver arbetsgivaren, enligt nuvarande regelverk, inte ange några skäl för att avsluta anställningen i förtid. Det finns alltså inget krav på saklig grund för uppsägning som vid andra anställningsformer. Det innebär att en arbetstagare kan tvingas att avsluta en provanställning utan att få reda på varför, vilket jag inte tycker är acceptabelt.

Jag beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av att stärka anställningstryggheten för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. I likhet med vad Vänsterpartiet framförde när förslaget om en reformerad arbetsrätt behandlades av riksdagen, anser jag att det reformerade regelverket sammantaget försämrar anställningsskyddet och ökar otryggheten på arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder:

- ändra anställningsskyddslagen så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar
- remittera slutbetänkandet Tid för trygghet
- tillsätta en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag
- förtydliga regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen
- ändra anställningsskyddslagen så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar.

## 2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 24 och

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6 och

avslår motion

2025/26:1351 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD).

### *Ställningstagande*

Det anställningsskydd som i dag finns i anställningsskyddslagen skyddar anställningen som sådan i arbetsbristsituationer genom turordningsregler och återanställningsrätt. Däremot finns inte på samma sätt ett skydd för sysselsättningsgraden i anställningen. Detta medför att arbetsgivare, med hänvisning till arbetsbrist, kan välja att sänka sysselsättningsgraden för arbetstagare i stället för att säga upp dem. Om den arbetstagare som blir

erbjuden ett lägre arbetstidsmått tackar nej har arbetsgivaren saklig grund för uppsägning, så länge som erbjudandet är att anse som skäligt. Det innebär att den person som arbetsgivaren riktar erbjudandet till kan bli uppsagd – utan att turordningsreglerna har använts. Fenomenet kallas hyvling, dvs. att arbetstidsmåttet hyvlas ned från heltid till deltid.

Det stämmer visserligen, såsom utskottet noterar, att en bestämmelse som reglerar just hyvling nyligen har införts i anställningsskyddslagen som en följd av parternas principöverenskommelse. Vänsterpartiet bedömde då att detta var ett steg i rätt riktning. Jag kan dock konstatera att den nya bestämmelsen är lätt att kringgå.

Att allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidanställningar innebär vidare att behovet av arbetskraft ofta tillgodoses av att arbetstagarna får arbeta mertid, dvs. sådan arbetstid som vid deltidanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid. Det innebär en stor flexibilitet för arbetsgivarna, som inte behöver planera sin verksamhet i förväg, medan arbetstagarna får bära hela risken.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag som innebär

- att anställningsskyddslagen ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad förbjuds
- att arbetstidslagen ändras så att deltidanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.

### **3. Turordningsreglerna, punkt 3 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9 och

avslår motion

2025/26:3321 av Leila Ali Elmi (MP) yrkandena 1 och 2.

#### *Ställningstagande*

Jag konstaterar i likhet med utskottet att den genomförda reformeringen av arbetsrätten bl.a. har inneburit fler undantag från turordningsreglerna. Till skillnad från utskottet anser jag dock att det är en olycklig förändring som riskerar att skapa otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar.

För anställda på mindre företag är situationen särskilt allvarlig eftersom bestämmelserna om turordning där närmast blir skenbara.

Anställningsskyddslagen, utan undantagsregeln, ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar vid arbetsbrist-situationer som både är rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var genom kravet på tillräckliga kvalifikationer skyddade redan innan undantagsregeln infördes i början av 2000-talet. Det finns således ingen anledning att ha utökade möjligheter att göra undantag från turordningen.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ta bort rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen.

#### **4. Turordningsreglerna, punkt 3 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3321 av Leila Ali Elmi (MP) yrkandena 1 och 2 samt

avslår motion

2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9.

##### *Ställningstagande*

Ändringen av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen som gjordes 2022 som en följd av januariavtalet innebär att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist får undanta tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Lag-ändringen har fått särskilt långtgående konsekvenser på tjänstemannasidan, där turordningslistorna ofta rymmer många befattningar och kvalifikationskrav. Genom möjligheten att undanta tre personer kan arbetsgivaren i praktiken styra utfallet av en neddragning och välja bort enskilda individer, även de som har längst anställningstid.

Januariavtalet försämrade den individuella anställningstryggheten på hela arbetsmarknaden. Det utlovade utbytet i form av omställningsstöd har uteblivit i stor utsträckning på grund av regeringens ovilja att tillföra resurser. Om treundantaget kopplades till en objektiv motiveringsskyldighet, rättslig prövbarhet och ekonomisk kompensation för den enskilde, skulle missbruket minska kraftigt.

Jag anser därför att regeringen bör

- komplettera treundantaget i anställningsskyddslagen med bindande regler som ålägger arbetsgivare att motivera undantagen objektivt och att besluten ska kunna bestridas juridiskt
- koppla treundantaget i anställningsskyddslagen till ekonomisk kompensation för den enskilde, motsvarande minst en extra uppsägningsmånad per anställningsår, avrundat uppåt.

## **5. Företrädesrätt till återanställning, punkt 4 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Jag konstaterar i likhet med utskottet att företrädesrätten till återanställning är ett av flera områden som ändrats i samband med den omfattande reformeringen av arbetsrätten och när det gäller just företrädesrätten ser jag positivt på de ändringar som gjordes. Till skillnad från utskottet menar jag dock att ytterligare ändringar behövs för att inte stora grupper arbetstagare, inte minst unga, ska fortsätta riskera att ställas utanför det skydd som företrädesrätten innebär. Redan i dag finns det ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra anställningsskyddslagen så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren, och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört.

## **6. Uthyrning av arbetstagare, punkt 5 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10–14.

### *Ställningstagande*

Jag anser att bemanningsföretag medför ett flertal problem på svensk arbetsmarknad. För det första delas arbetskraften upp i inhyrda och anställda. Det splittrar arbetstagarna, försämrar möjligheterna att bedriva en effektiv facklig verksamhet och stärker arbetsgivarnas makt.

Jag kan i likhet med utskottet konstatera att vissa ändringar av regelverket vid inhyrning av arbetskraft relativt nyligen har genomförts. Den nya lagstiftningen innebär visserligen en förbättring jämfört med den tidigare men jag anser att det krävs helt andra lösningar på de problem som inhyrning av arbetstagare för med sig.

Jag anser därför att regeringen bör vidta följande åtgärder:

- verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov
- återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning
- återkomma med ett förslag om att stärka den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

### **7. Stridsåtgärder m.m., punkt 6 (C)**

av Martina Johansson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkandena 10–12 och  
avslår motionerna  
2025/26:327 av Nima Gholam Ali Pour (SD),

2025/26:2445 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och  
2025/26:2462 av John E Weinerhall (M).

### *Ställningstagande*

I grund och botten är den svenska arbetsmarknadsmodellen en styrka. Konflikten mellan IF Metall och Tesla är ett tydligt exempel på vikten av att låta parterna förhandla tills de når en överenskommelse. Samtidigt måste det säkerställas att småföretagare och underleverantörer inte drabbas av arbetsmarknadskonflikter på ett orimligt sätt, vilket kan ske när andra fackförbund vidtar sympatiåtgärder. Om företagen som levererar mjukvara, sköter fastigheter eller hanterar it-system riskerar att gå under som en följd av en konflikt på ett storföretag som de inte alls kan påverka, blir Sverige ett mycket riskfyllt land att vara småföretagare i.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

- se över bestämmelserna om sympatiåtgärder, såsom blockader och strejker, så att de endast riktas mot företaget där den ursprungliga strejken äger rum
- säkerställa att de som vidtar sympatiåtgärder har ett tydligt ansvar för att minimera skadan de gör på företag och arbetsplatser som inte är inblandade i den ursprungliga konflikten
- säkerställa att stridsåtgärder inte ska kunna användas för att tvinga företag att ansluta sig till ett kollektivavtal, om en arbetsplats redan har villkor som är likvärdiga eller bättre.

### **8. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (S)**

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Jonathan Svensson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 56 och  
avslår motionerna

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17 samt  
2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Det finns särskilda krav och regler för arbetsgivare som utstationerar arbetare till svenska arbetsplatser, såsom att arbetsgivaren behöver anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket och utse en kontaktperson som sköter kontakter med myndigheter och fackföreningar. Vidare ska arbetsgivaren naturligtvis följa svenska arbetsmiljöreregler och se till att arbetstagarna har rätt försäkringsskydd. Till skillnad från utskottet anser vi inte att den nuvarande regleringen är tillräcklig. Vi ser större risk för bristande arbetsmiljöarbete på arbetsplatser med utstationerad arbetskraft än på arbetsplatser utan utstationerad arbetskraft. Det behövs en generell nivåhöjning av arbetsmiljöarbetet på svenska arbetsplatser.

Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för arbetsgivare som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser.

## **9. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17 samt avslår motionerna

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7 och

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 56.

### *Ställningstagande*

Jag konstaterar att vissa välkomna ändringar i regelverket för utstationering genomfördes 2020, som en följd av EU:s ändringsdirektiv. Ändringarna är dock inte tillräckligt långtgående på flera områden, vilket flera arbetstagarorganisationer också har uppmärksammat.

När utstationering tillåts utan att svenska villkor fullt ut gäller finns alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Utländska företag som verkar i Sverige utan myndigheternas vetskap riskerar vidare att öppna upp för arbetslivsskriminalitet och social dumpning.

Jag beklagar att utskottet inte ser de behov av förändringar av regelverket för utstationering som krävs, både för att kunna garantera likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare och för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

- införa en rätt att med stöd av stridsåtgärder genomdriva ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige
- utöka underrättelseskyldigheten till att omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk
- införa en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag
- ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden (en lex Tesla)
- utvidga systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige så att sanktionsansvaret omfattar även köparna, utan undantag
- ge Skatteverket i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag.

## 10. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (C)

av Martina Johansson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7 och avslår motionerna

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17 samt 2025/26:3590 av Ardalán Shekarabi m.fl. (S) yrkande 56.

### *Ställningstagande*

Tillgången till utstationerad arbetskraft i Sverige är viktig för den svenska ekonomins konkurrenskraft och tillväxtpotentialer. Möjligheten till utstationering i kombination med rimliga och likvärdiga lönevillkor tryggades tidigare genom det som kallades lex Laval i den dåvarande utstationeringslagen. Genom de ändringar i utstationeringslagen som genomfördes 2017 har det skapats en osäkerhet om villkoren och en ökad godtycklighet i rätten att ta till stridsåtgärder mot enskilda företag med utstationerad personal. Ytterligare begränsningar genomfördes 2020. Jag anser att de svenska bestämmelserna går längre än vad som behövs enligt EU-direktiven på området.

Rörligheten för arbetskraft inom EU är mycket viktig för svenska företag, men påverkades kraftigt negativt av coronapandemin, när gränser inom EU

stängdes med motiveringen att stoppa smittspridningen. Behovet av att återupprätta rörligheten för arbetskraft inom EU kommer att vara stort, för att få hjulen att snurra igen i den europeiska ekonomin. Sverige bör då finnas bland de länder som underlättar – inte förhindrar – en sådan utveckling. Jag beklagar att utskottet inte delar mitt synsätt.

Jag anser därför att regeringen bör se över reglerna för utstationering och anpassa dem utifrån hur de var utformade enligt lex Laval.

## **11. Entreprenörsansvar, punkt 8 (S)**

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Jonathan Svensson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 37 och

avslår motion

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 20 och 21.

### *Ställningstagande*

Syftet med entreprenörsansvarslagen är att stärka skyddet för arbetstagarnas löner och motverka osund konkurrens inom bygg- och anläggningsbranschen. Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret slår fast att lagen fungerar på ett ändamålsenligt sätt och att den har bidragit till att skapa mer ordning och reda i bygg- och anläggningsbranschen. Utredaren ser dock behov av att ändra lagen så att även uthyrd personal tydligt omfattas av den. Vi håller med om detta och menar att det är självklart att en entreprenör inte ska kunna kringgå lagens ansvar genom att hyra in personal. Vi beklagar att utskottet inte tydligt tar ställning för behovet av en sådan lagändring.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att utöka ansvaret för huvudentreprenören gällande lön för inhyrd personal i linje med vad som föreslås av Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret.

## **12. Entreprenörsansvar, punkt 8 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 20 och 21 samt avslår motion

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 37.

### *Ställningstagande*

Entreprenörsansvarslagen trädde i kraft den 1 januari 2019. En statlig utredning har haft i uppdrag att utvärdera om lagen fått avsedd effekt och bedöma om det finns behov av förändringar i lagen. Utredningen har även övervägt om entreprenörsansvaret bör utvidgas till att omfatta fler branscher som har problem med arbetslivskriminalitet och där långa kedjor av underentreprenörer är vanligt förekommande. Utredningen konstaterar att lagen är ett effektivt verktyg för arbetstagarorganisationer och att lagen sannolikt bidragit till mer ordning och reda. Utredningen bedömer dock att entreprenörsansvaret inte bör utvidgas till andra branscher, trots uppenbara problem. Jag delar inte utredningens uppfattning och anser att entreprenörsansvaret bör utvidgas till andra branscher.

När det gäller förtroendemannalagen kan det konstateras att den lagen utformades i en tid då problemet med splittrade entreprenader och långa underentreprenörskedjor inte förekom på svensk arbetsmarknad. För att ge lokalt fackligt förtroendevalda hos huvudentreprenören möjlighet att dels begära ut listor över de underentreprenörer som verkar på en arbetsplats, dels agera i lägen med komplicerade entreprenörskedjor, bör förtroendemannalagen och entreprenörsansvarslagen ses över.

Jag anser därför att regeringen

- bör återkomma med ett förslag om att införa ett entreprenörsansvar på hela arbetsmarknaden
- bör se över förtroendemannalagen och entreprenörsansvarslagen.

### **13. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (S)**

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amloh (S) och Jonathan Svensson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2025/26:1942 av Mattias Jonsson (S) och

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 31 och 32 samt avslår motionerna  
 2025/26:55 av Malin Östh m.fl. (V) yrkandena 10, 11 och 13,  
 2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32,  
 2025/26:1044 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,  
 2025/26:1502 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2 och  
 2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 17.

### *Ställningstagande*

Vi ser mer än gärna att det växer fram fler jobb inom alla sektorer i Sverige, men det får inte ske på bekostnad av schysta löner och arbetsvillkor. De plattformsföretag som blivit allt vanligare under senare år kan, genom att hävda att man endast utgör en tjänsteförmedling, smita undan sitt arbetsgivaransvar. Plattformarbetare bör i större utsträckning betraktas som anställda och åtnjuta rättigheter därefter, och fler plattformsföretag bör inlemmas i den svenska modellen genom att teckna kollektivavtal. Vi ser visserligen positivt på utredningsförslagen i betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet, men till skillnad från utskottet menar vi att det finns skäl att redan nu vidta åtgärder för att åstadkomma ordning och reda inom plattformsekonomin. Vi anser att flera viktiga frågor fortfarande är obesvarade, bl.a. kvarstår tydligheter kring arbetsgivaransvaret inom plattformbranschen.

Vi måste se till att situationen för anställda inom gigbranschen förbättras och att arbetsgivare inom branschen tar sitt arbetsmiljöansvar och inte gömmer sig bakom en app.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen bör

- tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin
- åtgärda behovet av ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar
- arbeta för att villkoren inom gigekonomin förbättras.

## **14. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2025/26:55 av Malin Östh m.fl. (V) yrkandena 10, 11 och 13 samt  
 2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32 samt

avslår motionerna

2025/26:1044 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,

2025/26:1502 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1942 av Mattias Jonsson (S),

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 17 och

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 31 och 32.

### *Ställningstagande*

Det faktum att plattformsföretagen i dag inte betraktas som arbetsgivare och majoriteten av plattformsarbetarna inte betraktas som arbetstagare gör att arbetarna går miste om flera av de rättigheter och den anställningstrygghet som anställda har. Vidare är det svårt för plattformsarbetare att representeras av fackföreningar eftersom dessa i regel riktar sig till anställda och försvarar deras rättigheter i relation till en arbetsgivare. Plattformsarbetarnas utsatthet är således omfattande. Dessutom är villkoren för de som jobbar för plattformsföretag sämre än för vanliga anställda. Det finns exempel på hur taxichaufförer, som jobbar åt plattformsbolag, tvingas arbeta 13 timmar om dagen, sju dagar i veckan och ändå har svårt att få det att gå ihop. Vi behöver en lagstiftning där plattformsarbetare klassificeras som arbetstagare när villkoren tydligt visar att de är beroende av plattformen.

När det gäller EU:s plattformsdirektiv kan jag konstatera att anställningspresumtionen skulle införas i samtliga EU-länder enligt det ursprungliga förslaget, medan det nyligen antagna direktivet överlåter till medlemsstaterna att själva reglera plattformsarbetet. Detta kommer att leda till att plattformsarbetare får förbättrade villkor i vissa medlemsstater, men inte i andra. Det är en olycklig utveckling; rimligen bör villkoren för plattformsarbetarna förbättras i hela EU.

Jag ser visserligen positivt på utredningsförslagen i betänkandet Genomförande av plattformsdirektivet, men till skillnad från utskottet menar jag att det finns skäl att redan nu vidta åtgärder för att snabbt få ny lagstiftning på plats.

Jag anser därför att regeringen bör

- införa nationell lagstiftning som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare att betrakta som arbetstagare, med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta
- införa regler som tvingar plattformsföretag att ta arbetsgivaransvar när de i praktiken styr arbetet
- vidta åtgärder för att skärpa kontrollen av arbetsmiljö och arbetsvillkor i gigekonomin
- verka för att ändra EU:s plattformsdirektiv i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU.

**15. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (C)**

av Martina Johansson (C).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 17 och avslår motionerna

2025/26:55 av Malin Östh m.fl. (V) yrkandena 10, 11 och 13,

2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32,

2025/26:1044 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2,

2025/26:1502 av Jamal El-Haj (-) yrkande 2,

2025/26:1942 av Mattias Jonsson (S) och

2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 31 och 32.

*Ställningstagande*

Jag ser möjligheterna med den s.k. gigekonomin och plattformarbete. Det kan vara ett viktigt steg in på arbetsmarknaden. För att förbättra möjligheterna för de s.k. gigjobben tillsattes en utredning inom ramen för januariavtalet om förenklade skatteregler för att underlätta och främja egenföretagande. Detta var dock bara början på ett viktigt och nödvändigt arbete på detta område; det behövs fler åtgärder på området.

Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att underlätta skapandet av gigjobb.

**16. Rätten till föräldraledighet, punkt 10 (C)**

av Martina Johansson (C).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3187 av Martina Johansson m.fl. (C) yrkande 43.

*Ställningstagande*

Sverige har världens mest generösa föräldraförsäkring som innebär att en förälder med nuvarande regler kan vara borta mycket länge och långt upp i

barnets ålder. Dessutom har föräldrar rätt att gå ned i arbetstid tills barnet har fyllt åtta år. Vi vet att lång frånvaro från arbetsmarknaden påverkar löneutveckling, karriärmöjligheter och anknytning till densamma. I förlängningen påverkar det också pensionen.

Jag anser därför att regeringen bör se över föräldraledighetslagen.

## **17. Övervakning och kontroll i arbetslivet, punkt 13 (MP)**

av Leila Ali Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:187 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkandena 1–6 och avslår motionerna

2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-) yrkande 1 och

2025/26:1747 av Jan Ericson (M).

### *Ställningstagande*

Människor tillbringar en stor del av sitt liv på jobbet och därför är det avgörande att arbetsplatsen är trygg, säker och respekterar vår personliga integritet. Teknikutvecklingen har gjort det enklare att övervaka människor i detalj, men bara för att det är möjligt betyder det inte att det är rimligt. Vi behöver moderna regler som tydligt sätter gränser. Bakgrundskontroller är ett område där intrånget ofta blir större än nödvändigt och uppgifter om brottslighet måste hanteras med försiktighet. Vidare bör inte alkohol- och drogtester användas rutinmässigt eller som en generell metod för kontroll, och den som ifrågasätter övervakning och kontroll måste skyddas.

Jag delar inte utskottets bedömning att regeringen vidtar tillräckliga, eller för den skull rätt, åtgärder. Vidare håller jag inte med utskottet om att tystnaden från arbetsmarknadens parter är ett skäl för att inte vidta åtgärder.

Jag anser därför att regeringen bör

- tillsätta en samlad utredning om integritet i arbetslivet med uppdrag att föreslå ett modernt, sammanhållet regelverk för arbetsgivares övervakning och kontroll av arbetstagare, inklusive digital övervakning, programvara och kamerabevakning, med krav på nödvändighet, proportionalitet och insyn
- stärka rättsskyddet för anställda och arbetssökande som ifrågasätter otillåten övervakning eller kontroll, inklusive ett uttryckligt repressalieförbud och utökad facklig talerätt i integritetsärenden,

- vidta åtgärder för att begränsa arbetsgivares möjligheter till alkohol- och drogtest
- förbjuda oreglerad hantering av uppgifter om brott utan särskilt lagstöd, med tydliga undantag endast för yrken där det är nödvändigt,
- reglera bakgrundskontroller så att de endast får omfatta uppgifter som är direkt relevanta för den sökta eller innehavda tjänsten samt att breda sökningar i sociala medier eller uppgifter utan yrkeskoppling inte ska tillåtas
- ge Integritetsskyddsmyndigheten i uppdrag att regelbundet kartlägga omfattningen av övervakning och kontroll i arbetslivet.

## **18. Förkortad arbetstid, punkt 15 (V, MP)**

av Ciczie Weidby (V) och Leila Ali Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 25 och avslår motionerna

2025/26:300 av Fredrik Lindahl (SD),

2025/26:932 av Jamal El-Haj (-) yrkandena 1 och 2 samt

2025/26:1532 av Emma Ahlström Köster (M) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Det behövs en mer hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Det behövs också bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling. Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformningen av och kraven i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr arbetstiderna.

Naturligtvis håller vi med utskottet om att arbetsmarknadens parter har en central roll i hanteringen av arbetstidsfrågor, men till skillnad från utskottet anser vi att det behövs tydligare stöd i lagstiftningen som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

## 19. Dygnsvila och jour m.m., punkt 16 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 22 och 23 samt  
avslår motion

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13.

### *Ställningstagande*

Jag anser att reglerna om dygnsvila behöver bli bättre och enklare. Det är viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider eftersom natt- och skiftarbete sliter hårt på människor. Det är också angeläget att se över regelverket och ersättnings-systemet för jourtid. Genom en ändring i arbetstidslagen skulle bl.a. de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av det nuvarande regelverket för jourtid dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Naturligtvis håller jag med utskottet om att arbetsmarknadens parter har en central roll i hanteringen av arbetstidsfrågor, men till skillnad från utskottet anser jag att det behövs tydligare stöd i lagstiftningen som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Det är beklagligt att utskottet inte ser de behov som finns av att stärka arbetstagarnas skydd i lagen. Jag anser därför att regeringen bör vidta följande åtgärder för att komma till rätta med ovannämnda problem på arbetstidsområdet:

- återkomma med lagförslag om ändring i 13 § arbetstidslagen så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6
- se över arbetstidslagen i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställda förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete.

**20. Dygnsvila och jour m.m., punkt 16 (C)**

av Martina Johansson (C).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13 och  
avslår motion

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 22 och 23.

*Ställningstagande*

Enligt arbetstidslagen är nattarbete förbjudet och det behövs särskild dispens i de fall företag inte har kollektivavtal och kan förhandla till sig det genom dialog med facket. Till skillnad från utskottet anser jag inte att detta är en rimlig ordning; lagstiftningen är förlegad och förhindrar nya innovativa företag att verka i Sverige. Kollektivavtal passar inte alla företag och rätten till nattarbete måste därför bli mer flexibel även för företag utan kollektivavtal. Det kan inte vara upp till olika rättsinstanser att avgöra om ett företag ska kunna använda sig av nattarbete eller inte.

Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att möjliggöra nattarbete även för företag utan kollektivavtal.

**21. Delade turer, punkt 17 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 21.

*Ställningstagande*

Delade turer har negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. Det är inte rimligt att arbetstagare tvingas betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning. De försök som vissa fackförbund har gjort att begränsa delade turer genom avtal

har varit bra, men det behövs även stöd i lagstiftningen. Jag beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av initiativ från lagstiftaren på området.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att begränsa förekomsten av delade turer genom dispositiv lagstiftning.

## **22. Villkoren vid husligt arbete, punkt 18 (S)**

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Jonathan Svensson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 33.

### *Ställningstagande*

Vi anser att det finns skäl att lyfta fram den problematik som kringgärdar lagen om husligt arbete och personer som utför arbete i sin arbetsgivares hem. Förvisso noterar vi liksom utskottet att det under senare år gjorts lagändringar som lett till vissa förbättringar av arbetsvillkoren för denna grupp av arbetstagare. Men för att verkligen komma till rätta med de problem som fortfarande finns anser vi att det krävs en bredare översyn med inriktningen att ge arbetstagare som jobbar hemma hos andra samma villkor i fråga om arbetstider, arbetsmiljö och arbetsrätt som andra yrkesgrupper. Vi beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av åtgärder på området.

Vi anser därför att regeringen bör se över lagen om husligt arbete i enlighet med vad som anförts ovan.

## **23. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 19 (C)**

av Martina Johansson (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 och  
avslår motionerna  
2025/26:2114 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2025/26:2449 av Ann-Sofie Lifvenhage (M).

### *Ställningstagande*

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter har, trots löfte om att den inte skulle stöta sig med medlemsländernas befintliga arbetsmarknadspolitik, lett till en rad rättsligt bindande initiativ från kommissionen på det socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska området. Detta har lett till att den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad, och om alla de förslag som aviseras genomförs kommer den inte att finnas kvar i sin nuvarande form.

För mig har det alltid varit självklart att beslut om arbetsmarknad och sociala skyddsnät behöver fattas utifrån hur det ser ut och fungerar i respektive medlemsland. Vi behöver värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och använda rätt verktyg i rätt sammanhang. Till skillnad från utskottet anser jag att regeringen bör vara mycket mer aktiv i frågan. Därmed anser jag att regeringen bör arbeta för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen.

### **24. Global Deal, punkt 20 (S)**

av Ardalan Shekarabi (S), Adrian Magnusson (S), Johanna Haraldsson (S), Sofia Amløh (S) och Jonathan Svensson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2025/26:3593 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 36.

### *Ställningstagande*

Sverige har en lång tradition av att föra en framgångsrik politik där handel, utvecklingssamarbete och skydd av arbetstagares rättigheter såväl som höga klimatambitioner går hand i hand. Vi ska fortsätta driva på för att stärka den sociala dialogen, förbättra arbetsvillkor och vidareutveckla det globala partnerskapet Global Deal. Vi beklagar att utskottet inte ser de risker som finns genom att arbetet för en mer inkluderande, långsiktig och hållbar handel växlas ned. Vi anser i stället att regeringen bör driva på för att utveckla Global Deal.

# Särskilt yttrande

## Arbetsrätt och arbetstid (SD)

Magnus Persson (SD), Ann-Christine Frohm (SD), Sara Gille (SD) och Mats Arkhem (SD) anför:

Vi står bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen till fullo och har under mandatperioden, och även tidigare, konsekvent arbetat mot alla försök till statlig inblandning. Såväl frågor om lönebildning som arbetstider hanteras bäst av parterna, och den flexibilitet som vår modell ger har över lag varit gynnsam. Den stora reformen på arbetsrättens område som genomfördes relativt nyligen med parternas principöverenskommelse som grund visar på styrkan i vår modell, där parterna i första hand kommer överens om villkoren som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden.

Vi har också med full kraft motsatt oss all EU-lagstiftning på arbetsrättens område för att värna vår arbetsmarknadsmodell.

Vi kommer att fortsätta att arbeta i denna riktning i kommande politiska samarbeten och återkommer således till dessa frågor i andra sammanhang.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Motioner från allmänna motionstiden 2025/26

#### *2025/26:12 av Josef Fransson (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur man med lagstiftning kan komma till rätta med missbruket att lösa ut anställda och tillkännager detta för regeringen.

#### *2025/26:55 av Malin Östh m.fl. (V):*

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag som innebär att plattformsarbetare klassificeras som arbetstagare när villkoren tydligt visar att de är beroende av plattformen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör införa tydliga regler som tvingar plattformsföretag att ta arbetsgivaransvar när de i praktiken styr arbetet, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör vidta åtgärder för att skärpa kontrollen av arbetsmiljö och arbetsvillkor i gigekonomin och tillkännager detta för regeringen.

#### *2025/26:187 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en samlad utredning om integritet i arbetslivet med uppdrag att föreslå ett modernt, sammanhållet regelverk för arbetsgivares övervakning och kontroll av arbetstagare, inklusive digital övervakning, programvara och kamerabevakning, med krav på nödvändighet, proportionalitet och insyn, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka rättsskyddet för anställda och arbetssökande som ifrågasätter otillåten övervakning eller kontroll, inklusive ett uttryckligt repressalieförbud samt utökad facklig talerätt i integritetsärenden, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa arbetsgivares möjligheter till alkohol- och drogtestar till situationer med tydligt syfte, säker metod och dokumenterat säkerhets- eller riskmotiv samt om att generella eller rutinmässiga slumpmässiga tester

utan sådan motivering inte ska tillåtas, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förbjuda oreglerad hantering av uppgifter om brott (t.ex. utdrag ur belastningsregistret) utan särskilt lagstöd, med tydliga undantag endast för yrken där det är nödvändigt, och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reglera bakgrundskontroller så att de endast får omfatta uppgifter som är direkt relevanta för den sökta eller innehavda tjänsten samt om att breda sökningar i sociala medier eller uppgifter utan yrkeskoppling inte ska tillåtas, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Integritetsskyddsmyndigheten (Imy) i uppdrag att regelbundet kartlägga omfattningen av övervakning och kontroll i arbetslivet och årligen redovisa utvecklingen till riksdagen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2025/26:300 av Fredrik Lindahl (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda förbättringar och andra förslag på åtgärder kring arbetsmiljö och arbetsmarknad för nattarbete och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:307 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):*

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden – en lex Tesla – och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan

- undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret och tillkännager detta för regeringen.
  17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Byggmärkskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
  20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett entreprenörsansvar på hela arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
  21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar och tillkännager detta för regeringen.
  31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ny nationell lagstiftning som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.
  32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att förändra plattformsdirektivet i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:327 av Nima Gholam Ali Pour (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör överväga att tillsätta en utredning om lagstiftning om proportionalitet vid stridsåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:622 av Jamal El-Haj (-):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av åtgärder för att åstadkomma en bättre och tryggare arbetsmarknad samt fler trygga tillsvidareanställningar på heltid och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:730 av Nima Gholam Ali Pour (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska utreda att enskilda löntagare och arbetsgivare ska ha möjligheten att väcka talan i Arbetsdomstolen om det finns synnerliga skäl, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2025/26:932 av Jamal El-Haj (-):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uttala sitt stöd för en successiv arbetstidsförkortning till fyra dagars arbetsvecka, där modellen bygger på gemensamt ansvar mellan arbetstagare, arbetsgivare, fack och näringsliv, och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uttala sitt stöd för att en sådan modell bör genomföras stegvis för att stärka jämställdheten, öka ungas och äldres deltagande i arbetslivet samt främja produktivitet, hälsa och social hållbarhet i Sverige, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2025/26:1044 av Jamal El-Haj (-):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av arbetsvillkoren för arbetstagare i gigsektorn och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att säkerställa att gigarbetare omfattas av tydliga arbetsrättsliga regler och kollektivavtal för att förena plattformsekonomin flexibilitet med grundläggande trygghet i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:1351 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda en lagändring för att ge offentliganställda rätt till heltidsarbete och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:1502 av Jamal El-Haj (-):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utveckla nya riktlinjer och regelverk för arbetsmiljö i samband med distansarbete, digitalisering och gigekonomi, så att alla arbetstagare omfattas av ett likvärdigt skydd oavsett arbetsform, och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:1504 av Jamal El-Haj (-):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa ett starkt integritetsskydd för arbetstagare, genom att tydligare reglera när arbetsgivare får begära prover, hälsotester eller annan känslig information samt säkerställa att sådana åtgärder endast används när det är nödvändigt och proportionerligt, och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:1532 av Emma Ahlström Köster (M):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att införa en moderniserad 80-90-modell och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:1747 av Jan Ericson (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om inrättandet av en visselblåsarfunktion för statligt anställda och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:1942 av Mattias Jonsson (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om bättre villkor inom gigeekonomin och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:2114 av Ann-Sofie Lifvenhage (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna till ett arbetstidsdirektiv som möjliggör dygnsarbete inom blåljusverksamheten på svensk arbetsmarknad för att säkra kompetens och civilt försvar och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:2371 av Ciczie Weidby m.fl. (V):*

21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syftet att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställda förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidсанställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:2372 av Ciczie Weidby m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att särskild visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) förbjuds och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2025/26:2392 av Markus Wiechel (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om krav på medborgarskap för anställning vid Migrationsverket och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:2445 av Ann-Sofie Lifvenhage (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att skapa förutsättningar för att den fackorganisation som har flest medlemmar inom ett fackförbund ska ha förhandlingsrätten för de frågor som gäller deras villkor, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2025/26:2449 av Ann-Sofie Lifvenhage (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att införa en statlig reglering av blåljuspersonals arbetstider för att möjliggöra dygnspass i ordinarie schema och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:2462 av John E Weinerhall (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:3187 av Martina Johansson m.fl. (C):*

43. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över föräldraledighetslagen och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:3191 av Jonny Cato m.fl. (C):*

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen för sympatiåtgärder, såsom blockader och strejker, så att de endast bör riktas mot företaget där den ursprungliga strejken äger rum och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att säkerställa att de som vidtar sympatiåtgärder bör ha ett tydligt ansvar för att minimera skadan de gör på företag och arbetsplatser som inte är inblandade i den ursprungliga konflikten och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen för att säkerställa att stridsåtgärder inte ska kunna användas för att tvinga företagen att ansluta sig till ett formellt kollektivavtal om en arbetsplats redan har villkor som är likvärdiga eller bättre än kollektivavtal, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om möjlighet till nattarbete även för företag utan kollektivavtal och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underlätta för skapande av gigjobb och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:3321 av Leila Ali Elmi (MP):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det så kallade treundantaget i LAS kompletteras med bindande regler som ålägger arbetsgivare att motivera undantagen objektivt och att besluten ska kunna bestridas juridiskt och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det så kallade treundantaget kopplas till ekonomisk kompensation för den enskilde, motsvarande minst en extra uppsägningsmånad per anställningsår, avrundat uppåt och tillkännager detta för regeringen.

*2025/26:3590 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):*

31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar och tillkännager detta för regeringen.

32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin och tillkännager detta för regeringen.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete och tillkännager detta för regeringen.
37. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka ansvaret för huvudentreprenören gällande lön för inhyrd personal i linje med vad som föreslås i SOU 2023:26 och tillkännager detta för regeringen.
56. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för företag som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2025/26:3593 av Fredrik Olovsson m.fl. (S):*

36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige ska driva på för att utveckla det globala partnerskapet Global Deal och tillkännager detta för regeringen.